

**ACCORD D'EVOLUTION DU CADRE
CONTRACTUEL COLLECTIF DU
PERSONNEL DE L'ASSURANCE
CHOMAGE**

Préambule

La Direction générale a souhaité créer les conditions de l'évolution du cadre contractuel collectif du personnel de l'Assurance chômage en proposant aux Organisations syndicales nationales d'adopter un certain nombre de dispositions de nature à modifier ou compléter les textes conventionnels existants.

Ayant le souci de préserver l'équilibre général des dispositifs ainsi négociés, les parties signataires ont convenu d'adapter en un accord global les éléments touchant à :

- ✓ L'organisation et la réduction du temps de travail
- ✓ L'avenant à l'accord relatif à la Bourse de l'emploi
- ✓ L'accord à durée déterminée de mobilité liée aux réformes des structures
- ✓ Le dispositif de retraite anticipée et son annexe
- ✓ L'actualisation du droit syndical et du mode de fonctionnement des instances représentatives du personnel

Le présent accord prendra effet dès sa signature en lieu et place des textes existant précédemment et couvrant le même objet

L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....

5

CHAPITRE 1 : REDUCTION DU TEMPS DU TRAVAIL ET MODALITES D'APPLICATION 5

**ARTICLE 1 -
BENEFICIAIRES.....** 5
..... 5

**ARTICLE 2 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL - NOUVELLE DUREE DU
TRAVAIL.....** 5

**ARTICLE 3 –DETERMINATION DES JOURS
TRAVAILLES.....** 5

§ 1. Durée du travail de référence..... 5

§ 2. Décompte des jours ouvrés non travaillés.....
5

§ 3. Répartition des jours ouvrés non travaillés.....
6

§ 4. Durée quotidienne de travail et nombre de jours
travaillés..... 6

**ARTICLE 4 - MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE
TRAVAIL.....** 6

**ARTICLE 5 - HEURES
SUPPLEMENTAIRES.....** 6

§ 1. Définition des heures supplémentaires.....
7

§ 2. Rémunération des heures supplémentaires.....
7

**ARTICLE 6 – TEMPS DE TRAVAIL DES
CADRES.....** 7

§ 1. Principe..... 7

§ 2. Cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail
quotidien..... 8

CHAPITRE 2 : GESTION ET MESURE DES HEURES TRAVAILLEES 8

**ARTICLE 1 - GESTION DES HEURES
TRAVAILLEES.....** 8

**ARTICLE 2 - MESURE DES HEURES
TRAVAILLEES.....** 9

CHAPITRE 3 : SALARIES A TEMPS PARTIEL 9

CHAPITRE 4 : ORGANISATION ADAPTEE AUX ETABLISSEMENTS INFORMATIQUES 10

**ARTICLE 1 - LES HORAIRES DECALES
INDIVIDUELS.....** 10

**ARTICLE 2 - LE TRAVAIL EN EQUIPES
ALTERNEES :.....** 11

§ 1. Les plages de jour..... 11

§ 2. La plage de nuit..... 11

**ARTICLE 3 - LE TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE
NUIT.....** 11

§ 1. Modalités..... 11

§ 2. Contreparties..... 12

**ARTICLE 4 - LE TRAVAIL DU WEEK-
END.....** 12

§ 1. Modalités..... 12

§ 2. Contreparties..... 12

ARTICLE 5 - LES ASTREINTES.....	12
§ 1. Modalités.....	12
§ 2. Contreparties.....	13
CHAPITRE 5 : DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	
13	
ARTICLE 1 - Salariés qui, de par leurs fonctions, sont amenés à se déplacer fréquemment.....	14
ARTICLE 2 - Salariés se déplaçant occasionnellement au titre de leur activité courante.....	14
CHAPITRE 6 : ACTIONS DE FORMATION INDIVIDUELLES	
14	
CHAPITRE 7 : EFFETS DE L'ACCORD	
15	
ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L’ARTICLE 12 DE LA CCN.....	15
ARTICLE 2 - DATE D’APPLICATION.....	16
ARTICLE 3 - IMPACT SALARIAL.....	16
ARTICLE 4 – PERSONNES EMBAUCHEES PAR L’INSTITUTION EN COURS D’EXERCICE.....	16
§ 1. Nouvel embauché en cours d’exercice en provenance d’une institution du régime.....	16
§ 2. Nouvel embauché en cours d’exercice au sein de l’AC.....	16
ARTICLE 5 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD NATIONAL ET DISPOSITIONS LOCALES.....	16
ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD.....	17
ARTICLE 7 – DUREE DE L’ACCORD.....	18
ARTICLE 8 – MESURE DE PUBLICITE.....	18
<u>AVENANT A L’ACCORD RELATIF A LA BOURSE DE L’EMPLOI DANS LE REGIME D’ASSURANCE</u>	
<u>CHOMAGE.....</u>	19
CHAPITRE 1 -LA MOBILITE	
ARTICLE 1 – LA MOBILITE TEMPORAIRE.....	19
ARTICLE 2 – LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	20
CHAPITRE 2.- LA BOURSE DE L’EMPLOI	
20	
CHAPITRE 3 – EFFETS DE L’ ACCORD	
21	
<u>ANNEXE A L'ACCORD RELATIF A LA BOURSE DE L'EMPLOI DANS LE REGIME D'ASSURANCE</u>	
<u>CHOMAGE.....</u>	22
ARTICLE 1 - NOUVELLE AFFECTATION PROFESSIONNELLE ENTRAÎNANT UN DEMENAGEMENT	
22	
§ 1. Champ d'application.....	22

§ 2.	Préparation d'un transfert.....	22
§ 3.	Logement.....	23
§ 4.	Conjoint.....	24

ARTICLE 2 - NOUVELLE AFFECTATION PROFESSIONNELLE
24

ARTICLE 3 - NOUVELLE AFFECTATION PROFESSIONNELLE ENTRAÎNANT UN
ACCROISSEMENT DU TEMPS DE
TRAJET 25

**ACCORD RELATIF AU TRANSFERT DU PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE
REFORME DES STRUCTURES OU D'UN DEMENAGEMENT COLLECTIF DU LIEU DE
TRAVAIL ENTRAINANT UN CHANGEMENT DU LIEU DE
DOMICILE..... 26**

ARTICLE 1 - ACCOMPAGNEMENT FINANCIER
26

ARTICLE 2 - ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL
26

§ 1.	Cellule de Suivi des Mobilités.....	26
§ 2.	Changement de domicile.....	26
§ 3.	Nouvelle orientation professionnelle.....	26
§ 4.	Commission de suivi des mobilités.....	27

ARTICLE 3 – MESURES PARTICULIERES EN FAVEUR DU RECLASSEMENT
EXTERNE 27

ARTICLE 4 – DUREE DE L'ACCORD
27

**ACCORD SUR UN DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE.....
28**

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :
28

ARTICLE 2 - MODALITES DE DEPART
28

ARTICLE 3 - MODALITES DE PRISE EN CHARGE
29

ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACCORD
29

ARTICLE 5 - REVISION DE L'ACCORD
30

ARTICLE 6 - MESURE DE PUBLICITE
30

**ANNEXE A L'ACCORD SUR UN DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE.....
31**

**DROIT SYNDICAL – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....
32**

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS LOCALES
32

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS NATIONALES
35

ARTICLE 7 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU
PERSONNEL 37

L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : REDUCTION DU TEMPS DU TRAVAIL ET MODALITES D'APPLICATION

ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Assurance Chômage quelle que soit leur catégorie ou leur statut, en dehors des Directeurs et Directeurs adjoints qui relèvent de l'avenant XXV et de l'accord du 4 juillet 1978, et pour lesquels une négociation spécifique sera engagée en vue d'aboutir à un accord collectif.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL - NOUVELLE DUREE DU TRAVAIL

La loi définit la notion de durée du travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La convention collective prévoit une durée normale de travail de 37 h 50 centièmes. A compter du 1/2/2000 la loi prévoit que la durée légale du travail est ramenée à 35 h, ce qui représente une baisse de 6, 7% par rapport à l'horaire conventionnel hebdomadaire. Le présent accord prévoit les dispositions accompagnant l'adaptation de l'horaire conventionnel à la durée légale du travail, il contribuera ainsi à préserver l'emploi des agents de l'Assurance chômage.

ARTICLE 3 - DETERMINATION DES JOURS TRAVAILLES

§ 1. Durée du travail de référence

Temps conventionnel hebdomadaire :	35 heures
Durée moyenne quotidienne :	7 heures
Nombre d'heures de travail effectif dans un exercice plein :	1600 heures
Nombre de jours travaillés sur la base de la durée moyenne quotidienne de travail :	228 jours

§ 2. Décompte des jours ouvrés non travaillés

Au titre des congés payés et des jours fériés ouvrés, un volume de jours est décompté de la base annuelle ouvrée, soit :

365 jours – 104 W.E = 261 jours ouvrés

Jours ouvrés non travaillés = 261 jours- 228 = **33 jours**

§ 3. Répartition des jours ouvrés non travaillés

33 jours composés comme suit : Congés Payés CCN= 25 jours

Jours ouvrés fériés = 8 jours

Les congés supplémentaires accordés à titre individuel au regard de l'application de la CCN s'ajoutent aux 33 jours ainsi décomptés. Les règles de fractionnement pour congés payés sont maintenues, tant celles relevant du droit commun que celles issues de la CCN.

Pour le cas où une année comporterait 7 jours ouvrés fériés, deux demi-journées seraient récupérées lors des veilles de fêtes de fin d'année.

§ 4. Durée quotidienne de travail et nombre de jours travaillés

La durée quotidienne de travail étant maintenue à 7h50 centièmes, le nombre de jours travaillés dans l'année est de : $(228 \times 7h) / 7h50 c =$ 213
jours

Ces jours de travail sont répartis tout au long de l'année selon les dispositions découlant de l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 4 - MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les 15 jours de RTT seront répartis, par accord collectif au niveau de chaque institution, entre un nombre de jours fixés à l'initiative de la Direction et un nombre de jours laissés au libre choix des salariés, ceci afin de tenir compte de l'activité de l'institution et des spécificités des services internes. Ils seront pris par journée entière.

Pour tenir compte de la répartition de l'activité qui peut varier en fonction des périodes de l'année, la Direction de l'institution peut organiser une partie de la réduction du temps de travail en fonction de l'activité des services autour d'une alternance de semaines de 5 jours et de 4 jours de 7heures 50 centièmes, un éventuel jour ouvré férié ne pouvant être assimilé à un jour RTT.

Les jours de RTT laissés au libre choix des salariés doivent être pris dans l'année civile. Ils ne sont ni reportables, ni soldés sous forme de salaire.

Par ailleurs, la Direction peut déterminer des périodes durant lesquelles la prise de jours de RTT ne sera pas possible.

ARTICLE 5 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément à l'article 12 de la convention collective, en cas de nécessité, des heures supplémentaires pourront être effectuées exceptionnellement par tout ou partie du personnel, dans les conditions et limites prévues par la loi.

§ 1. Définition des heures supplémentaires

Seront considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie, au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire prévu pour la semaine, au-delà des limites de report fixées par le règlement de l'horaire variable de l'institution.

Dans tous les cas, il appartient à la Direction de veiller à ce que les salariés ne dépassent pas les horaires préalablement définis. A cet effet, il conviendra, périodiquement, de faire un point sur le temps de travail effectué. Le constat de dépassements devra déboucher sur des mesures d'organisation ou de répartition de charges permettant de respecter la durée hebdomadaire fixée au niveau de l'institution, et seront l'objet d'une information du Comité d'entreprise ou d'établissement.

§ 2. Rémunération des heures supplémentaires

Ces heures sont rémunérées conformément aux dispositions législatives en vigueur. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées en complément d'un horaire hebdomadaire collectif inférieur à la durée légale du travail bénéficient de majorations prévues dès la 36^{ème} heure, sans remise en cause du principe légal de calcul du repos compensateur au sens de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

L'accord conclu au niveau de l'institution pourra prévoir que le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos sera pris par journée ou demi-journée à une date fixée d'un commun accord et subordonnée aux nécessités du service, et en tout état de cause, à la demande du salarié dans les 2 mois suivant l'acquisition.

ARTICLE 6 - TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

§ 1. Principe

Les cadres se répartissent selon deux catégories correspondant aux :

- cadres de production qui travaillent au rythme des équipes selon des horaires collectifs,

- cadres auxquels la Direction peut proposer un avenant au contrat de travail prévoyant que la durée annuelle du travail s'exerce dans le cadre d'un forfait-jours du fait de leur autonomie dans la gestion de leur temps de travail quotidien.

Cet avenant, conclu pour une durée indéterminée, peut être remis en cause par l'une des parties, en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Dès lors, le forfait-jours n'est plus applicable, le cadre bénéficie des dispositions communes aux salariés de son institution pour la gestion de la durée quotidienne de travail.

Les cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien correspondent aux cadres disposant d'un coefficient au moins égal à 400, et dont la durée du travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Les cadres dont le coefficient est inférieur à 400 ou qui ne disposent pas d'avenant de forfait-jours travaillent au rythme des équipes de production et sont astreints à ce titre aux dispositions courantes en matière de gestion de la durée du travail, mises en œuvre dans leur institution.

§ 2. Cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien

Lorsqu'un avenant de forfait-jours est conclu, la durée annuelle de travail est fixée à 217 jours. Dans le cadre d'une activité réduite, elle peut être également fixée pour un nombre de jours inférieurs, le salaire étant alors réduit prorata-temporis.

L'avenant ainsi conclu acte le fait que le cadre concerné effectue un horaire moyen supérieur à celui fixé au chapitre 7 article 1 paragraphe 1 du présent accord et que l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail rend difficile et peu adapté le suivi de son temps de travail.

Le salarié ayant conclu un avenant à son contrat de travail prévoyant un forfait-jours aborde, chaque année, au cours de son entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Afin de tenir compte du niveau des responsabilités entraînant un investissement personnel significatif du cadre autonome dans la gestion de son temps de travail quotidien, celui-ci bénéficie, pour un avenant de forfait-jours de 217 jours, de 4 jours de repos supplémentaires qu'il positionne dans l'année civile. Ce nombre de jours est proportionnel pour un avenant de forfait-jours d'une durée inférieure.

En outre, pour tenir compte du volume de travail exercé par le cadre bénéficiant d'un avenant de forfait-jours, il est tenu compte d'un nombre annuel d'heures supplémentaires équivalent à 100 heures, ramené prorata-temporis pour un avenant de forfait-jours d'une durée réduite.

Ces heures supplémentaires, valorisée à 125 % du taux horaire de base, sont réparties sur les 12 mois de l'année par versement d'un complément fixe de salaire, qui est intégré à la base de calcul du 13^{ème} mois, de l'allocation de vacances et de l'indemnité différentielle des congés payés. Ce complément de salaire bénéficie de l'augmentation générale des salaires, et se trouve revalorisé à chaque augmentation individuelle du salaire de base. Le régime de versement du complément fixe de salaire est calé sur celui du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

Les cadres, nouvellement recrutés, autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien, se verront proposer, au moment de leur embauche, une base contractuelle établissant le principe du forfait-jours suivant les modalités décrites au paragraphe 1 du présent article.

CHAPITRE 2 : GESTION ET MESURE DES HEURES TRAVAILLEES

ARTICLE 1 - GESTION DES HEURES TRAVAILLEES

Les systèmes d'horaires variables dont bénéficient actuellement la plupart des salariés du régime d'assurance chômage et qui permettent une certaine souplesse des heures d'entrée et de sortie sont maintenus.

Pour concilier les aspirations des salariés avec l'organisation des services, les variations des plages mobiles seront déterminées au niveau de chaque institution selon une amplitude journalière à définir par accord collectif. Par ailleurs, pour assurer à chacun le bénéfice de la nouvelle durée du travail le report hebdomadaire des horaires variables ne pourra être supérieur à 45 minutes, avec cumul possible sur 4 semaines maximum.

En outre, chaque institution devra définir l'horaire collectif applicable au sein de la Direction, du service ou de l'unité de travail. Cet horaire collectif servira à la détermination des conditions de mise en place de l'horaire variable et pourra être utilisé pour tout salarié dont les conditions d'utilisation de l'horaire variable paraîtraient moins avantageuses.

ARTICLE 2 - MESURE DES HEURES TRAVAILLEES

Afin de respecter les obligations légales d'enregistrement du temps de travail et de faciliter la gestion des horaires, les institutions mettront en place un système d'enregistrement électronique permettant de contrôler et de comptabiliser le temps de travail du personnel, à l'exception des cadres bénéficiant d'un forfait-jours qui devront utiliser un système auto-déclaratif.

Chaque année, l'institution communiquera dans son bilan social le volume du temps de travail effectué par l'ensemble des catégories de personnel de l'Institution.

CHAPITRE 3 : SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le nombre de jours de RTT s'apprécie au prorata du temps de travail déterminé par les clauses contractuelles individuelles. Ils sont pris par journée entière ou demi-journées selon la répartition du temps de travail défini par le contrat de travail ou son avenant.

A la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement, le salarié à temps partiel aura le choix :

- de continuer à exercer la même durée de travail .

Dans ce cas, il n'y a pas de jours décomptés au titre de la RTT, le salaire de base est quant à lui

majoré d'un pourcentage correspondant au rapport :

ancienne durée collective du travail au sein de
l'institution

35 heures

- de bénéficier de la RTT avec maintien de salaire :

Dans ce cas, le salaire est inchangé par rapport à l'ancienne situation, l'agent se voit octroyer un nombre de jours de RTT correspondant à son pourcentage de temps partiel appliqué au 15 jours de RTT pour un temps plein.

En outre, les salariés dont l'embauche initiale ne s'est pas établie sur la base d'une durée de travail réduite pourront, à leur demande, reprendre une activité à temps complet dans un délai de 3 mois à compter de la signature de l'accord local.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la RTT au sein de l'institution, la répartition du temps de travail sera redéfinie individuellement entre les salariés et la Direction, la répartition des jours travaillés et non travaillés ne pouvant être modifiée par la suite sans accord du salarié.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ou à temps plein qui souhaiteraient modifier la durée de leur temps de travail en dehors des dispositions précitées peuvent en effectuer la demande auprès de leur hiérarchie qui, en fonction des contraintes de service, donne son autorisation, formalisée par un avenant au contrat de travail.

CHAPITRE 4 : ORGANISATION ADAPTEE AUX ETABLISSEMENTS INFORMATIQUES

Par exception aux modalités prévues à l'article 4 du chapitre 1 du présent accord, les dispositions suivantes s'appliquent pour le personnel en charge d'activités informatiques.

Le travail peut être effectué, selon les modalités propres à l'organisation, en horaires décalés, en équipes alternées.

Il peut être recouru au régime des astreintes, aux travaux de nuit ou de week-end, le Comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu informé de ces recours.

ARTICLE 1 - LES HORAIRES DECALES INDIVIDUELS

Sur demande de la hiérarchie, des salariés volontaires pourront être amenés à travailler en dehors des plages horaires collectives habituelles.

Dans les cas d'une organisation de travail pérenne, les salariés disposeront d'un délai de prévenance de 2 mois, pouvant être réduit d'un commun accord, avant d'exercer leurs activités en horaires décalés. De même, en cas de retour aux horaires normaux de l'institution à la demande de leur hiérarchie, ils bénéficieront d'une information préalable un mois minimum avant modification, sauf accord entre les parties.

Dans les autres cas, sauf cas de force majeure, un délai de prévenance de 3 jours sera appliqué de manière à faciliter l'organisation personnelle du salarié.

L'horaire décalé individuel sera formalisé par courrier simple signé par les deux parties, indiquant notamment la date de début, la durée et, en tout état de cause, les modalités de retour au système collectif.

Contrepartie : Dès lors que le travail en horaire décalé s'exerce sur une plage horaire 6h-8h ou 20-21h, l'intéressé bénéficie du système de compensation décrit à l'article 2 paragraphe 1 du présent chapitre.

ARTICLE 2 - LE TRAVAIL EN EQUIPES ALTERNEES :

L'activité des établissements de la DSI peut justifier une organisation en équipes alternées pour permettre le maintien de l'activité sur une amplitude horaire supérieure aux horaires collectifs habituels.

La décision des amplitudes de travail et du nombre de salariés qui composeront les équipes est dépendante de la fréquence et du volume de travail demandé hors des plages collectives habituelles du service.

§ 1. Les plages de jour.

Les salariés affectés sur les plages horaires du matin ou de l'après-midi bénéficieront de compensations horaires compte tenu des heures effectuées en dehors de la plage horaire 8h-20h selon les modalités suivantes :

Chaque heure ou partie d'heure effectuée entre 6 h et 8 h et entre 20 h et 21h donne droit à une compensation particulière sous forme d'unité de pénibilité valorisée en temps, à hauteur de 15 minutes pour une heure complète, et prorata temporis pour une fraction d'heure.

Ces unités de pénibilités sont cumulées pour être prises par l'agent par ½ journée ou journée de repos selon un planning concerté avec la hiérarchie. Ces repos devront être pris dans le trimestre suivant leur acquisition effective.

§ 2. La plage de nuit.

Les salariés affectés sur les plages de nuit bénéficieront de compensations horaires et salariales compte tenu des heures effectuées en dehors des plages horaires du matin et de l'après-midi selon les modalités suivantes :

- une durée de travail ramenée à 32 heures en horaire moyen hebdomadaire.

Pour ce faire, les plages de nuit effectuées donneront lieu à capitalisation d'heures de repos devant être prises par journée entière selon un planning concerté avec la hiérarchie. Il sera également possible, pour tenir compte directement de la durée du travail ramenée à 32 h hebdomadaire, de limiter la durée de l'intervention de nuit à 6h40 centièmes si l'organisation du travail le permet.

- une majoration des heures travaillées de 25%.

ARTICLE 3 - LE TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT

§ 1. Modalités

Les modalités ci-après concernent le travail exceptionnel de nuit, c'est à dire celui qui est effectué alors que le contrat de travail ne prévoit pas d'affectation sur une activité organisée en équipe alternée avec tout ou partie de l'activité réalisée pendant la plage de nuit.

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Le recours au travail de nuit sera justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il est effectué entre 21 h et 6 h .

Un salarié pourra être sollicité pour 15 nuits travaillées, ce nombre pouvant être augmenté avec accord du salarié jusqu'à 24 nuits maximum par an.

§ 2. Contreparties

Chaque heure de travail de nuit est valorisée à 200%.

Après une nuit de travail, le salarié bénéficiera d'un repos de 11 h consécutives

La durée d'une nuit travaillée entraîne un repos compensateur pour la durée excédant 6 heures 40 centièmes, limitant ainsi la durée du travail à 32 heures en référence hebdomadaire.

ARTICLE 4 - LE TRAVAIL DU WEEK-END

Les salariés pourront être occasionnellement sollicités pour exécuter des travaux pendant le week-end.

Le travail du week-end doit être limité le plus possible aux tâches requises pour le maintien de la qualité et de la continuité du service ou de la sécurité du site.

§ 1. Modalités

Ces travaux se feront sur la base du volontariat.

Le nombre maximum de week-ends par an et par salarié est fixé à 12.

§ 2. Contreparties

Toute heure supplémentaire travaillée un samedi est valorisée à 150%.

Toute heure supplémentaire travaillée un dimanche est valorisée à 200%.

Le paiement de ces heures pourra, à la demande du salarié, être remplacé par la prise d'un repos équivalent tenant compte des majorations.

Après un week-end travaillé, le salarié bénéficiera d'un repos de 11 heures consécutives.

ARTICLE 5 - LES ASTREINTES

Constitue une astreinte la période située en dehors des heures normales de travail pendant laquelle le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles tout en restant à la disposition permanente et immédiate de son employeur, et être en mesure de répondre, en dehors de son horaire habituel de travail à d'éventuelles interventions demandées par la Direction.

Dans la mesure du possible une période d'astreinte doit être portée à la connaissance du salarié volontaire suffisamment tôt pour qu'il puisse prendre ses dispositions personnelles pour réaliser son astreinte dans les meilleures conditions. La Direction doit également veiller à limiter le recours aux astreintes en optimisant les modalités de l'organisation du travail.

§ 1. Modalités

Les astreintes sont réalisées sur la base du volontariat. La Direction mettra en place une organisation évitant de fractionner une période continue d'astreinte entre plusieurs agents.

Elles sont décomptées en heures. Quelle que soit la durée réelle de l'astreinte, le résultat du décompte ne pourra être inférieur à 4 heures.

Astreinte de week-end :

- au-delà d'une durée de 12 heures effectuée le week-end, la durée de l'astreinte sera considérée comme égale à 24 heures,
- au-delà d'une durée de 24 heures, la durée de l'astreinte sera calculée en reportant la fin de l'astreinte à la fin de la période d'astreinte.

§ 2. Contreparties

Compte tenu des contraintes découlant de cette disponibilité, chaque heure d'astreinte donne lieu à une indemnisation forfaitaire équivalente à 0,6 point salaire par heure d'astreinte.

Ce forfait est majoré de 25 % pour les astreintes effectuées le week-end ou un jour férié.

La durée de l'intervention, y compris le temps de déplacement, est considérée comme du travail effectif. Dès lors, la période d'astreinte est réputée interrompue par une demande d'intervention, qui est rémunérée en tant que temps de travail.

A cette rémunération s'ajoutent, le cas échéant, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés). La rémunération de l'intervention peut être remplacée en accord avec le salarié par un temps de repos équivalent.

Dans le cas où le salarié serait sollicité pour une ou des interventions dont la durée cumulée est inférieure à 2 heures, la rémunération se fera sur la base d'une durée de travail effectif égale à 2 heures.

L'accomplissement des astreintes donnera lieu pour chaque salarié concerné, à la remise, en fin de mois, d'un document indiquant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par le salarié au cours du mois écoulé et la compensation correspondante.

CHAPITRE 5 : DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Certains collaborateurs sont amenés, de par l'exercice de leur activité, à se déplacer fréquemment. D'autres salariés ne se déplacent qu'occasionnellement au titre de leur activité courante, ce qui engendre, en ce qui les concerne, une organisation personnelle inhabituelle. A ces deux populations, doit correspondre une compensation adaptée aux efforts consentis pour l'accomplissement du travail.

ARTICLE 1 - SALARIES QUI, DE PAR LEURS FONCTIONS, SONT AMENES A SE DEPLACER FREQUEMMENT

Ne sont pas concernés par cet article les déplacements visés par l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans l'Assurance chômage.

La compensation s'effectue par l'attribution d'un temps de récupération qui s'acquiert par l'octroi d'unité de dépassement :

Tout départ (transports en commun ou voiture) effectué avant 8 h du matin génère une unité de dépassement.

Il en est de même pour les retours effectués après 17 h 30.

L'horaire de référence est, pour les trajets en voiture, l'horaire de départ, et pour les trajets en train ou avion, l'horaire de départ figurant sur les billets et pour le retour l'horaire de départ effectif.

En récupération, 6 unités de dépassement donnent droit à une demi-journée, 12 unités de dépassement à deux demi-journées.

Les demi-journées peuvent être cumulées.

Pour le cas où il serait observé moins de 6 unités de dépassement dans l'année, il n'y aurait pas de récupération complémentaire mais un report serait possible sur l'année suivante.

Pour les cadres l'acquisition annuelle d'unités de dépassement est plafonnée à 60.

ARTICLE 2 - SALARIES SE DEPLAÇANT OCCASIONNELLEMENT AU TITRE DE LEUR ACTIVITE COURANTE

Tout temps de dépassement du temps de trajet habituel sera récupéré, dès lors qu'il engendre un dépassement de la durée quotidienne de travail.

CHAPITRE 6 : ACTIONS DE FORMATION INDIVIDUELLES

La mise en place de la Réduction du temps de travail nécessite d'optimiser le dispositif de formation au sein de l'Assurance chômage, afin que le temps consacré à la formation constitue un réel investissement de l'entreprise sur le renforcement des connaissances professionnelles de ses salariés.

Les actions d'adaptation aux évolutions de l'emploi inscrites au plan de formation recouvrent les actions de formation professionnelle continue liées à l'exercice de l'emploi occupé par le collaborateur et à l'évolution de son parcours professionnel. Ces actions sont assimilées à du temps de travail.

En dehors du congé individuel de formation, qui demeure l'axe essentiel de développement sur la base de formations longues, les formations individuelles demandées par les salariés visant le

développement de leurs compétences non liées à leur emploi ou à un emploi au sein de l'Assurance chômage, acceptées par la Direction en dehors du plan de formation, seront imputées sur les jours ouvrés non travaillés dans la limite de 50% de leur durée avec un maximum de 7 jours par an.

CHAPITRE 7 : EFFETS DE L'ACCORD

ARTICLE 1 - MODIFICATION DE L'ARTICLE 12 DE LA CCN

En application du présent accord, l'article 12 de la CCN est modifié comme suit :

§ 1 -La durée normale du travail, fixée au niveau national, est de 35 heures en moyenne par semaine, pour le personnel à temps plein, sous réserve des dispositions figurant aux articles 24 et 31 § 6, ci-après.

§ 2 -Cette durée est répartie sur la semaine dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, dans le cadre d'accords locaux mis en œuvre au titre du dispositif de la RTT.

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs - dont le dimanche - pour tous les services des institutions visées par la présente convention.

Toute modification des horaires de travail donne lieu à consultation préalable des représentants du personnel et notamment dans le cadre des organisations particulières relevant du chapitre 4 de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

En cas de nécessité, et après consultation des représentants du personnel, des heures supplémentaires pourront être effectuées au delà du contingent libre, dans les conditions et limites fixées par la loi et les règles conventionnelles issues de la nouvelle durée du travail. En tout état de cause, le Comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu informé de la réalisation d'heures supplémentaires au cours de la période.

§ 3 -A la demande des intéressés, si les nécessités du service le permettent, la possibilité de travailler à temps partiel sera accordée selon les dispositions légales en vigueur, (durée mensuelle du travail inférieure à la durée de travail conventionnelle, contrat de travail écrit fixant notamment la répartition de la durée du travail).

A la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à la mise en place d'une baisse de la durée hebdomadaire collective de travail, le salarié déjà à temps partiel bénéficiera d'une réduction de son horaire contractuel au prorata de la baisse dont bénéficient les salariés à temps complet par attribution de jours RTT avec

maintien du salaire, ou du maintien de son temps de travail initial avec majoration du salaire de base d'un pourcentage correspondant à l'ancienne durée collective du travail au sein de l'institution rapportée à 35 heures.

Les salariés initialement embauchés à temps plein pourront revenir à l'exercice d'un temps plein à leur demande dans les trois mois de la conclusion de l'accord local.

ARTICLE 2 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2001.

ARTICLE 3 - IMPACT SALARIAL

L'impact de la réduction du temps de travail sur les salaires est intégralement compensé. La valeur du point et le montant de la partie fixe sont inchangés, le travail à temps plein correspond, à la date d'application du présent accord, à la durée hebdomadaire définie à l'article 3.1 du chapitre 1.

ARTICLE 4 - PERSONNES EMBAUCHEES PAR L'INSTITUTION EN COURS D'EXERCICE

§ 1. Nouvel embauché en cours d'exercice en provenance d'une institution du régime

Le décompte de la durée du travail restant à accomplir de la date d'embauche au terme de l'année civile s'effectuera par l'institution d'accueil au regard des jours de travail réalisés dans la précédente institution.

Le décompte doit aboutir à la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année conforme à l'article 3.4 du chapitre 1 du présent accord. Au besoin, des congés supplémentaires seront accordés pour permettre le maintien de la durée du travail conforme à l'article 3.4 du chapitre 1 du présent accord.

Ces dispositions seront adaptées aux cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien, en fonction de leur avenant de forfait-jours.

§ 2. Nouvel embauché en cours d'exercice au sein de l'AC

Le nouvel embauché bénéficiera d'un nombre de jours de RTT à son libre choix prorata-temporis de sa date d'embauche au 31.12 de l'année en cours, décompte fait des jours de RTT fixés par la Direction de l'institution placés dans la même période.

ARTICLE 5 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD NATIONAL ET DISPOSITIONS LOCALES

Dès la conclusion du présent accord, chaque institution devra entreprendre les négociations nécessaires à la mise en place de la RTT dans les conditions du présent accord. Ceci permettra le cas échéant l'adaptation des accords locaux existants aux

nouvelles modalités d'exercice du temps de travail, dans le cadre d'un accord collectif signé au niveau de l'institution.

La durée de travail définie au sein du présent accord s'applique à toutes les institutions et ne peut être réduit dans le cadre d'un accord local au-delà des dispositions contenues dans le présent accord et la CCN. Il en est de même du nombre de jours de travail.

A ce titre, ces négociations devront tenir compte des spécificités propres à l'institution au regard du contexte externe local. Il ne saurait être octroyé plus de 5 jours de repos supplémentaires à prendre par journée ou demi-journée à l'occasion de ponts ou de jours mobiles.

En conséquence, et au regard de l'ensemble des dispositions contenues au sein du présent accord, l'accord collectif négocié au niveau de chaque institution ou établissement, devra fixer :

- 1) le nombre de jours positionnés à l'initiative du salarié
- 2) les modalités d'exercice du temps de travail au regard de l'horaire collectif des services, en déterminant les règles propres au système d'horaires variables,
- 3) le nombre de jours de ponts ou de jours mobiles à prendre durant l'exercice civil,
- 4) en cas de réalisation des heures supplémentaires, la possibilité offerte aux salariés d'opter soit pour le paiement d'heures supplémentaires, soit pour la prise d'un repos compensateur de remplacement équivalent.

En complément de l'accord collectif, la Direction informera le Comité d'entreprise, pour chaque année civile et au plus tard le 30 novembre de l'année précédente, du calendrier des jours de RTT positionnés à l'initiative de la Direction.

Le comité d'entreprise et le CHSCT seront informés et consultés concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord. La conclusion d'un accord au niveau local s'accompagnera simultanément de la modification par avenant des accords antérieurs contenant des dispositions ayant le même objet.

Pour le cas où aucun accord local ne serait conclu visant à organiser la RTT sur la base des modalités décrites au chapitre 1- article 4 du présent accord à la date du 30 juin 2001 ou à partir du 1^{er} jour du mois suivant l'établissement du procès verbal signifiant l'échec des négociations, la durée du travail hebdomadaire serait fixée à 35 h, réparties en 5 jours de 7heures durant 228 jours par an.

Durant la période transitoire courant du 1^{er} janvier 2001 jusqu'à la date de conclusion de l'accord local, ou de constat d'échec des négociations, les agents bénéficieront d'un repos équivalent à 25% des heures dépassant la durée légale du travail. En cas de départ de l'Assurance chômage en cours de période, le repos non soldé par du temps de récupération pourra être payé.

ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

Il est institué une commission de suivi composée de trois représentants des organisations syndicales nationales signataires de la CCN et du Directeur général de l'UNEDIC ou de son représentant.

Elle se réunira une fois par semestre à compter de 2001.

En outre, la commission pourra se réunir en séance extraordinaire à la demande d'une des parties signataires.

ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L 132.8 du Code du Travail.

Les parties signataires de la CCN conviennent de se rencontrer d'ici la fin de l'année 2001 pour mesurer les effets du présent accord au sein des institutions, et apporter les éventuels compléments nécessaires à son adaptation au regard du contexte de l'Assurance-chômage.

ARTICLE 8 - MESURE DE PUBLICITE

Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA BOURSE DE L'EMPLOI DANS LE REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

CHAPITRE 1 -LA MOBILITE

La mobilité peut être pour un salarié un moyen de progression professionnelle. La mobilité interne, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle (changement significatif de fonction ou changement de métier) ou de mobilité géographique repose sur la notion de double volontariat.

La mobilité pour le salarié qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière.

La mobilité professionnelle peut aussi permettre d'accéder à un nouveau métier, une nouvelle fonction, d'enrichir ses connaissances tout en conservant un même niveau de responsabilité.

Le régime d'Assurance chômage souhaite ainsi favoriser, en tant que de besoin, la mobilité entre filières professionnelle.

Afin d'encourager les membres du personnel à changer de filières professionnelles, le régime d'Assurance chômage leur proposera, en cas de nécessité, des formations visant à préparer une mobilité interne sur la base d'une orientation professionnelle retenue.

Ces actions seront fondées sur le volontariat et seront intégrées au plan de formation de l'institution, soit dès l'origine, soit par avenant présenté au CE qui donnera son avis

La mobilité nécessite des règles précises destinées à accompagner le salarié pour franchir une étape de sa vie professionnelle. Ces règles permettent de préciser l'attente des parties, et d'apporter les garanties nécessaires. Elles figurent dans l'annexe jointe au présent accord.

ARTICLE 1 - LA MOBILITE TEMPORAIRE

La mobilité professionnelle temporaire peut être une des composantes de l'évolution professionnelle, elle peut être interne ou externe à l'institution ; dans le premier cas elle permet à une personne de pratiquer une nouvelle fonction sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation.

Pour le cas où cette mobilité professionnelle interne produirait un surcoût de frais de transport, l'institution appliquerait les dispositions visées à l'article 3, alinéa 3 de l'annexe relative à la Bourse de l'emploi de l'Assurance chômage.

Dans le second cas, un détachement temporaire s'inscrit dans le cadre du déroulement de carrière.

En fonction de la durée du détachement temporaire externe à l'institution, et du lieu où se déroule l'activité, le collaborateur concerné peut se voir proposer une convention de

vacation longue durée (+ de 6 mois), précisant notamment l'objet de la mission, le rattachement de l'agent à son institution d'origine, la nouvelle relation de subordination avec l'institution d'accueil et les conditions de réintégration au terme de la vacation.

Cette mobilité repose sur la base du volontariat.

ARTICLE 2 - LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les parties signataires du présent accord souhaitent porter une attention toute particulière à la qualité des opérations de mobilité géographique entre les différentes institutions, voire au sein d'une même institution lorsque son champ territorial le justifie. A ce titre, elles aménagent les dispositions correspondantes figurant dans l'accord sur la Bourse de l'Emploi et l'annexent au présent accord.

Est considéré comme mobilité géographique un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller par rapport au domicile de plus de 50 minutes ou une distance aller de plus de 35 Km, excepté si la nouvelle affectation préserve les conditions de transport, de temps de transport ou de distance de l'ancienne situation acceptée par le salarié.

Les clauses préexistantes au sein des contrats de travail, qui seraient contraires aux dispositions du présent article, sont réputées nulles et non avenues.

Tout changement de lieu de travail donne lieu à un délai de prévenance au minimum d'une semaine et, dans le cas d'une mobilité décrite au sein du présent accord, à un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés.

De plus des solutions dans l'organisation du travail doivent être favorisées, pour limiter les changements de lieu de travail. Le Comité d'entreprise ou d'établissement sera informé des actions menées par la Direction de l'institution dans ce domaine.

CHAPITRE 2.- LA BOURSE DE L'EMPLOI

Les parties signataires du présent accord ont recherché, à partir des dispositions contenues dans le précédent accord relatif à la Bourse de l'Emploi et compte tenu des évolutions constatées, les mesures les mieux adaptées pour favoriser la mobilité professionnelle et/ ou géographique des salariés du Régime d'Assurance Chômage.

Les dispositions retenues deviennent ainsi le nouveau cadre de référence et de gestion de la mobilité dans l'Assurance Chômage, dans le respect des dispositions de l'article 10 § 2 de la Convention Collective Nationale.

C'est ainsi qu'un changement d'institution ne peut donner lieu, à fonction et emploi identique, à une diminution de rémunération, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales, tel la prime de vie chère.

Une "Bourse de l'Emploi" est instituée au sein du Régime d'Assurance Chômage au profit des institutions d'une part, et des agents d'autre part qui permet l'information des

institutions et celle des agents sur les postes à pourvoir dans les institutions du régime d'Assurance chômage.

La Bourse de l'Emploi est alimentée :

- en ce qui concerne les offres d'emplois par les institutions du régime qui y intègrent toute création ou toute vacance de postes dans le respect des dispositions prévues à l'article 10 §2 de la Convention Collective Nationale, c'est à dire non pourvus par promotion interne, qui demeure prioritaire ;
-
- en ce qui concerne les demandes de changement de poste, par les agents du Régime sous forme de candidatures volontaires et spontanées.

L'UNEDIC assure la centralisation des offres d'emplois et des demandes de changement. Chaque offre d'emploi et chaque demande de changement sont établies dans un document dont les modèles sont joints en annexe.

L'UNEDIC vérifie la conformité des offres d'emplois qu'elle a reçues avec la convention collective nationale et diffuse régulièrement celles-ci à l'ensemble des institutions par messagerie. Ces offres d'emploi sont portées à la connaissance des agents par voie d'affichage dans les unités de travail et par tout moyen de communication interne(messagerie, serveur intranet...).

Par ailleurs, l'UNEDIC adresse les demandes de changement d'institution aux organismes concernés. Elle tient à la disposition de toutes les directions la liste des candidatures spontanées d'une ancienneté inférieure à six mois.

En outre, l'UNEDIC adresse à chaque organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale la liste des offres d'emploi qu'elle reçoit dans le cadre de la Bourse de l'Emploi.

A la demande tant des agents volontaires que des Directions d'Institutions, l'UNEDIC rapproche toutes les offres d'emplois avec les demandes de changement de poste dont elle a connaissance, en respectant les souhaits des candidats..

Les demandes de changement d'affectation pour raisons personnelles formulées en l'absence d'un poste affiché sont enregistrées par la Direction des Ressources Humaines. Ces candidatures sont examinées prioritairement quand un poste correspondant au niveau de qualification du demandeur est disponible.

Dans le but de favoriser le fonctionnement de la Bourse de l'Emploi fondée sur le volontariat des agents, des mesures d'accompagnement sont définies en annexe du présent accord.

CHAPITRE 3 – EFFETS DE L'ACCORD

Ces dispositions sont de nature à réviser l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage en date du 29.10.96, ainsi que son annexe.

A cet effet, la signature de ce texte vaut avenant à l'accord précité.

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble du personnel du régime d'Assurance chômage.

Dans le cadre du suivi de cet accord, les litiges qui pourraient naître de son application relèvent, conformément aux dispositions conventionnelles, de la commission prévue à l'article 33.

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera réalisé à l'initiative de l'UNEDIC et présenté aux organisations syndicales.

Le présent accord est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L 132.8 du Code du Travail.

ANNEXE A L'ACCORD RELATIF A LA BOURSE DE L'EMPLOI DANS LE REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Afin de faciliter la mise en œuvre des mobilités géographiques telles que définies à l'accord relatif à la Bourse de l'emploi au sein de l'Assurance chômage, il est convenu de la création d'une ligne budgétaire nationale gérée par l'UNEDIC consacrée à la prise en charge des modalités financières d'accompagnement des mobilités des agents de l'Assurance-Chômage telles que décrites ci-après :

D'une manière générale, l'UNEDIC acquitte les frais liés aux mobilités définies par l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, sauf ceux qui sont stipulés comme étant pris en charge par l'institution au sein des articles de la présente annexe.

Pour ce faire, l'institution, préalablement à l'accord de dépense donné au salarié ou au partenaire externe, obtiendra la validation de l'UNEDIC.

En cas de changement d'affectation, inter ou intra Institutions, entraînant soit un changement de domicile soit un accroissement significatif du temps de trajet, les dispositions suivantes sont appliquées :

ARTICLE 1 - NOUVELLE AFFECTATION PROFESSIONNELLE ENTRAÎNANT UN DEMENAGEMENT

§ 1. Champ d'application

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent accord, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées seront assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales.

§ 2. Préparation d'un transfert

Lorsqu'un agent est convoqué à un entretien en vue d'un éventuel changement de poste, l'Institution qui recrute lui rembourse ses éventuels frais de déplacement. Chaque agent reçu pour un entretien par l'institution qui recrute, peut, après accord de celle-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'institution d'origine accordera 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end.

Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas) sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur à l'UNEDIC.

Le déplacement des enfants mineurs sera pris en charge lorsque les obligations familiales le justifieront.

§ 3. Logement

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que la période probatoire s'est révélée satisfaisante. Avant cette échéance, les parties conviennent d'arrêter un dispositif temporaire également prévu au sein de la présente annexe.

3.1 - Déménagement

Les agents nouvellement affectés se voient accorder par leur nouvel employeur un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des salariés nouvellement affectés seront intégralement pris en charge par l'UNEDIC dès lors que ces frais auront fait l'objet d'un devis préalablement accepté par l'Institution.

3.2 - Indemnité de réinstallation

Chaque personne ou famille bénéficie, en fin de période probatoire et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale multiplié par le nombre de parts (calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant).

Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts sera calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge.

Lorsque deux conjoints travaillant dans le Régime d'Assurance Chômage changent d'institution, même si les institutions sont différentes, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

3.3 - Transfert de la famille

Dans le cas où en accord avec la structure qui recrute et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire, l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé, celui-ci peut prétendre, pendant la période de séparation, à l'application des barèmes concernant l'hébergement en vigueur à l'UNEDIC. Il bénéficiera, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de sa mobilité, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscriptions scolaire). Il sera tenu compte de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants pour lesquels un traitement spécifique demanderait une prise en charge particulière

3.4 - Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge directement par l'UNEDIC sur présentation de facture à concurrence d'un montant maximum de 10 000 F. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

3.5 - Double loyer

Si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est pris en charge pendant trois mois par l'UNEDIC, sauf cas particulier à définir. En cas de prolongement de prise en charge, une dégressivité de 30% est appliquée par période de trois mois.

En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois.

3.6 - Cas particulier du surcoût de logement

Si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire sera accordée, après validation de l'UNEDIC. L'indemnité mensuelle versée sera égale à la différence entre les deux loyers hors charges et sera versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

§ 4. Conjoint

4.1.- Activité professionnelle du conjoint

La situation professionnelle du conjoint sera étudiée sur les bases suivantes :

Le conjoint est salarié du Régime d'Assurance Chômage

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'institution la plus proche. Toutefois pour permettre au salarié concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, la Direction d'accueil lui confirmera la capacité de reclassement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche. Le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne pourront être diminués.

Le conjoint n'est pas salarié du Régime d'Assurance chômage

Le Régime d'Assurance Chômage et l'institution d'accueil du conjoint s'engagent à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur du Régime d'Assurance Chômage, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi réalisée par un prestataire extérieur apportant son aide pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature...

La priorité lui sera donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'institution, à compétence égale.

ARTICLE 2 - NOUVELLE AFFECTATION PROFESSIONNELLE

Dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, le salarié volontaire pourra bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées tel que bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition d'un cursus de validation des acquis professionnels et mise en œuvre d'un plan de formation adapté.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficiera d'une prise de fonction accompagnée et d'évaluations régulières afin de déterminer les mesures d'adaptation les plus performantes.

ARTICLE 3 - NOUVELLE AFFECTATION PROFESSIONNELLE ENTRAÎNANT UN ACCROISSEMENT DU TEMPS DE TRAJET

Lorsque la nouvelle affectation entraîne pour l'agent un accroissement du temps de trajet domicile/ lieu de travail supérieur à 1 heure quotidienne (aller et retour), ou du trajet supérieur à 40 km (aller et retour), cet agent bénéficie du versement d'une indemnité forfaitaire exceptionnelle d'un montant équivalent à un mois de salaire brut.

Si l'agent décide au cours de sa période probatoire, de déménager et de bénéficier des dispositions de l'article 1, le montant de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa 1 de l'article 3 est déduit des indemnités à verser au titre de l'article 1.

Lorsque le changement de lieu de travail ne constitue pas une mobilité au sens du chapitre 1 de l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, un accroissement du coût du transport sera pris en charge par l'institution sur justificatifs dans la limite d'une durée de 4 mois.

ACCORD RELATIF AU TRANSFERT DU PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE REFORME DES STRUCTURES OU D'UN DEMENAGEMENT COLLECTIF DU LIEU DE TRAVAIL ENTRAINANT UN CHANGEMENT DU LIEU DE DOMICILE.

ARTICLE 1 - Accompagnement financier

Dans le cas d'un changement de domicile en relation avec une mobilité telle que décrite au sein de l'accord relatif à la bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, s'exerçant dans le contexte particulier d'une réforme des structures ou d'un déménagement collectif du lieu de travail, tout salarié concerné percevra :

- l'ensemble des dispositions qui lui sont applicables au titre de l'annexe à l'accord relatif à la bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, avec bénéfice des spécificités suivantes :

- au titre de l'article 1 §2 « Préparation d'un transfert » : 5 jours de repos exceptionnels pour le voyage de reconnaissance(au lieu de deux).

- au titre de l'article 1 § 3.1 « déménagement » : 5 jours de repos exceptionnels afin de permettre une installation dans les meilleures conditions (au lieu de trois).

- une prime supplémentaire d'un montant forfaitaire de 25.000 Francs, qui sera versée dans le mois de la prise de fonction.

ARTICLE 2 - Accompagnement personnel

§ 1. Cellule de Suivi des Mobilités

Une Cellule de Suivi des Mobilités est mise en œuvre au niveau de l'UNEDIC. Elle dispensera aux salariés concernés par une mobilité l'ensemble des informations requises pour leur permettre un choix entre une mobilité géographique, assurant le maintien de leur activité professionnelle, ou une mobilité professionnelle ménageant leur domiciliation.

La Cellule de Suivi des Mobilités est placée sous la responsabilité de la DRH de l'UNEDIC qui associe à ses travaux les Directions concernées par les évolutions nécessitant des repositionnements individuels.

A ce titre, la Bourse de l'emploi permettra d'exploiter l'ensemble des opportunités de mobilités géographiques ou professionnelles envisageables.

§ 2. Changement de domicile

La Cellule de Suivi des Mobilités organisera toutes les relations utiles à la réalisation du changement de domicile, en proposant aux salariés concernés une aide active en matière de recherche de logement dans le nouveau bassin d'emploi, d'accompagnement logistique en ce qui concerne l'ensemble des événements relatifs au déplacement de la famille, d'aides éventuelles sur les opérations de libération / revente de l'ancien logement.

§ 3. Nouvelle orientation professionnelle

La Cellule de Suivi des Mobilités prendra en charge l'élaboration des éléments nécessaires à l'accompagnement de chaque situation individuelle nécessitant un renforcement des connaissances avant prise de fonction, ainsi que toutes les actions relatives à une reconversion professionnelle.

En ce sens toute mobilité professionnelle souhaitée par le salarié dans le cadre décrit, bénéficiera d'un accompagnement notamment par des actions de bilan individuel, de formation professionnelle et de modalités d'intégration spécifique lui assurant les conditions nécessaires à la réussite de sa reconversion professionnelle.

Les dispositions budgétaires spécifiques à ces actions s'exerceront en complément des actions de formation initialement prévues au plan de formation de l'institution.

§ 4. Commission de suivi des mobilités

Une commission de suivi des mobilités est constituée pour la durée du présent accord. Elle est composée de la Direction et des Organisations Syndicales Nationales, qui se verront présenter chaque trimestre un bilan des réalisations qualitatives et quantitatives de la période.

ARTICLE 3 – Mesures particulières en faveur du reclassement externe

Pour le cas où un collaborateur aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel salarié, les Directions en faciliteront la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation,
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles (art 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabbatique).
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 2 fois.
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le salarié.

Le collaborateur pourra bénéficier de l'aide de la cellule de suivi des mobilités qui pourra, au titre de son action, l'orienter dans ses choix et étudier le dispositif d'accompagnement le mieux approprié.

ARTICLE 4 – Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30/06/2002.

L'ensemble des dispositions prendra fin de plein droit à cette date et l'accord ne se transformera pas en un accord à durée indéterminée à l'échéance de cette date.

Toute personne en cours de gestion au titre du présent dispositif à cette date continuera d'en percevoir les effets, jusqu'à la mise en œuvre définitive de la nouvelle situation professionnelle ou géographique la concernant.

ACCORD SUR UN DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE

Préambule

Le présent accord a pour objectif de permettre à certains salariés de bénéficier de mesures favorables à leur retraite anticipée. Cette possibilité de départ en retraite anticipée s'exerce sur la période de couverture du présent accord, du 1^{er} mars 2001 au 31 décembre 2001. Les bénéficiaires doivent faire connaître à leur hiérarchie leur décision de rompre leur contrat de travail trois mois au minimum avant la date du départ souhaité, sauf accord dérogatoire de la hiérarchie.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés volontaires disposant au moment de leur départ d'une ancienneté de 36 mois minimum au sein des institutions de l'Assurance Chômage, qui, au bout d'un maximum de 36 mois de prise en charge au titre des articles 2 et 3 du présent accord, auront atteint ou dépassé l'âge de 60 ans et pourront justifier à cette date du nombre de trimestres requis par le système général de retraite de la Sécurité Sociale pour bénéficier de la retraite à taux plein.

Peuvent être également bénéficiaires sur la base d'un engagement irrévocable, les salariés volontaires qui dans les 36 mois de prise en charge atteindront l'âge de 65 ans, leur permettant de liquider leur retraite quel que soit le nombre de trimestres acquis.

Si postérieurement à la date d'entrée du salarié dans ce système, la limite de 60 ans devait être repoussée par le législateur, les conditions du présent accord seraient préservées au-delà du 36^{ème} mois de prise en charge jusqu'à l'atteinte par le bénéficiaire de la nouvelle limite d'âge se substituant de droit à 60 ans.

Il est expressément convenu entre les parties que les adhésions individuelles au présent accord ne pourront intervenir que sur la base du volontariat, déclaration faite par l'intéressé de sa situation en ce qui concerne les trimestres acquis auprès du régime vieillesse de Sécurité Sociale, et sans qu'aucune pression de quelque nature et de quelque origine que ce soit ne puisse être exercée sur les agents.

ARTICLE 2 - MODALITES DE DEPART

A la date de la fin du contrat de travail, qui devra être définie en accord entre le salarié et sa hiérarchie, le bénéficiaire percevra :

- ♦ une indemnité de départ en retraite prévue par les dispositions de l'article 31 de la CCN. Pour ce faire, l'ancienneté prise en compte sera celle qui aurait été acquise à l'issue de la durée de prise en charge.

En outre, au 1^{er} jour du dernier mois de son activité, le bénéficiaire verra son salaire de base augmenté de 6,7 % (Art 18 de la CCN), ceci représentant la contrepartie financière de la baisse de la durée du travail conventionnelle au sein de l'Assurance chômage. Le salaire majoré servira de référence au calcul des droits nés de la demande de retraite anticipée.

ARTICLE 3 - MODALITES DE PRISE EN CHARGE

Dès le 1^{er} mois suivant la rupture du contrat de travail, et jusqu'à l'âge du départ en retraite qui est réputé s'exercer au 1^{er} jour du mois suivant le 60^{ème} anniversaire lorsque les conditions d'une retraite à taux plein sont réunies ou au premier jour du mois suivant l'acquisition du dernier trimestre ouvrant droit à une retraite à taux plein dans les conditions de l'article 1 ou à l'âge de 65 ans, le salarié bénéficiaire percevra mensuellement 60 % de son salaire brut, dont seront déduites des cotisations sociales dans les conditions suivantes :

- ◆ En fonction de la situation personnelle de l'intéressé, qui peut évoluer durant le temps de prise en charge visé à l'article 1 du présent accord, une adaptation des cotisations assurant le maintien de la couverture sociale au titre des régimes généraux de Sécurité Sociale est opérée.
- ◆ Le bénéficiaire exerce au moment de son entrée dans le système de couverture un choix en ce qui concerne les couvertures prévoyance-décès et mutuelle complémentaire-frais de santé. Ce choix est définitif.

En outre le bénéficiaire s'interdit toute activité rémunérée jusqu'à la liquidation de sa pension de retraite.

Le calcul de la couverture sociale s'opère selon les dispositifs suivants :

- ◆ Maintien de 60% du salaire annuel théorique* brut (après application de l'article 2) ramené en 12^{ème} jusqu'au terme de la prise en charge défini aux articles 1 et 3 du présent accord (revalorisé à chaque augmentation générale des salaires de l'assurance chômage).
- ◆ Maintien de l'acquisition des points de retraite complémentaire sur la base d'un salaire à 100%, selon la répartition des cotisations identique au régime d'activité.
- ◆ Maintien facultatif des prestations du régime de prévoyance des actifs de l'Assurance chômage sur la base de 100% du dernier salaire d'activité, selon la répartition des cotisations identique au régime d'activité.
- ◆ Maintien facultatif de la couverture mutuelle complémentaire du régime des actifs de l'Assurance chômage, selon la répartition des cotisations identique au régime d'activité.
- ◆ Maintien du niveau de couverture sociale par prélèvement des cotisations qui y sont relatives en fonction de la situation personnelle du bénéficiaire au regard de ses ouvertures de droits, selon la répartition des cotisations du régime de droit commun, à l'exception de la cotisation vieillesse du régime général prise en charge à 100% au bénéfice de l'intéressé.

*salaire annuel théorique : [(Points du coefficient x valeur du point au moment du départ) + partie fixe + art. 18 + ancienneté au moment du départ x 14,58] x % temps de travail contractuel.

ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est arrêté au 30.06.2002.

L'ensemble des dispositions prendra fin de plein droit à cette date et l'accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance de cette date.

ARTICLE 5 - REVISION DE L'ACCORD

Il peut être révisé à la demande expresse d'une des parties signataires en fonction des dispositions de l'article L 132.7 du Code du travail.

ARTICLE 6 - MESURE DE PUBLICITE

Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

ANNEXE A L'ACCORD SUR UN DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE

Pour la réalisation des modalités financières décrites au sein de l'accord relatif au dispositif de retraite anticipée, un contrat d'assurance collective est conclu au niveau de l'Assurance chômage, auquel chaque bénéficiaire adhère individuellement dans les trois mois précédents son départ de l'institution.

Ce contrat est l'objet d'un appel d'offre sur la base des dispositions applicables à l'Assurance chômage en la matière. Les organisations syndicales seront tenues informées du choix opéré à l'issue du processus de sélection.

L'adhésion du bénéficiaire au dit contrat d'assurance collective est irrévocable.

Le partenaire externe garantit tout au long de la prise en charge l'établissement d'un bulletin mensuel de rente visant au calcul d'une somme nette virée en fin de mois et tenant compte du précompte des cotisations à la charge du bénéficiaire.

Par ailleurs, les gestionnaires de contrat d'assurance collective devront disposer d'un service administratif auprès duquel de bénéficiaire pourra obtenir toute information relative au versement de sa rente ainsi qu'à l'évolution du régime de ses cotisations sociales tout au long de sa prise en charge.

Dans le cadre de la réalisation de sa prestation, le gestionnaire du contrat d'assurance collective réalisera toute information à destination de l'UNEDIC, notamment celle relative au suivi des bénéficiaires dans le cadre de l'évolution des rentes au titre de l'article 3 de l'accord sur le dispositif de retraite anticipée.

L'UNEDIC tiendra informé, lors des Commissions Prévoyance, les organisations syndicales au niveau national de l'évolution du nombre de bénéficiaires sur la période 2001-2005.

DROIT SYNDICAL – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le présent accord révisé les articles 5, 6 et 7 de la C.C.N. et s'appliquera au sein des institutions à partir du 1^{er} avril 2001.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS LOCALES

§ 1 - Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et sont protégés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'exercice de ces mandats doit s'intégrer dans la vie courante de l'entreprise, au profit des intérêts des salariés, et sans rupture pour l'évolution professionnelle des délégués syndicaux.

Par ailleurs une organisation syndicale peut désigner un Délégué syndical supplémentaire qui bénéficie de la même protection juridique que le délégué syndical.

Le Délégué Syndical supplémentaire bénéficie d'un crédit de 15 heures pour l'exercice de son mandat.

En outre, le délégué syndical peut décider de reporter au délégué syndical supplémentaire, selon les nécessités de l'activité, une partie du crédit d'heures qui lui est alloué au titre du présent article.

§ 2 - Les délégués syndicaux participent de droit aux réunions des délégués du personnel. Il leur est attribué, à ce titre, le même contingent d'heures que celui consenti aux délégués du personnel.

§ 3 - Dans les institutions où existe un comité d'entreprise, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un agent de l'institution comme représentant syndical au comité d'entreprise. A ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui consenti aux membres titulaires du comité d'entreprise.

§ 4 - En plus des contingents d'heures visés aux § 2 et 3 ci-dessus, un contingent est attribué à un délégué syndical de chaque organisation pour tenir compte des différences de taille et d'implantation des unités de travail des institutions :

en fonction des effectifs occupés dans les locaux des services centraux, 15 h par mois jusqu'à 50 agents sur un même site, majorées à partir du 51^{ème} agent de 5 h par mois par tranche de 50 agents supplémentaires.

3 h par mois par autre site (1) séparé du siège, comportant 10 agents et plus.

1h par mois par autre site (1) séparé du siège, comportant moins de 10 agents.

Ces crédits d'heures doivent être répartis par chaque organisation syndicale selon les dispositions du paragraphe 5 du présent article

Le temps de transport au titre de l'exercice des mandats du délégué syndical et délégué syndical supplémentaire n'affecte pas le contingent d'heures découlant de l'application du présent article, dans la limite de 10h par mois

(1) A condition que ceux-ci soient distants du siège de plus d'un kilomètre, sinon leurs effectifs doivent être décomptés avec ceux du siège.

§ 5 - Le contingent d'heures mensuel défini au § 4 ci-dessus, peut être réparti, en cas de besoin, par chaque délégué syndical, entre le délégué syndical lui-même et d'autres personnes désignées par lui, dont les noms doivent être notifiés au préalable à la direction. Cette désignation n'a pas pour effet de conférer aux intéressés la qualité de délégué syndical.

L'usage de ces contingents d'heures sera soumis à l'utilisation de bons de délégation et à une information préalable de la hiérarchie 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

Les frais de déplacement dans les différents sites occasionnés par l'exercice propre du mandat syndical seront remboursés, dans la limite d'un déplacement mensuel par site sauf circonstances exceptionnelles, aux taux notifiés périodiquement par l'UNEDIC, sur présentation de pièces justificatives. Les déplacements sur un site de l'institution en dehors de la métropole seront pris en charge après accord de la Direction de l'Institution.

Le délégué syndical peut reporter cette faculté de remboursement sur le délégué syndical supplémentaire ou le salarié mandaté.

§ 6 - Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les délégués syndicaux, disposeront des facilités voulues pour :

assurer la collecte des cotisations à l'intérieur des institutions,
diffuser et afficher, au sein de l'institution, la presse syndicale et tous documents syndicaux.

Un local approprié et équipé des moyens matériels et de communication nécessaires, situé à l'intérieur de chaque institution et hors des lieux de travail, sera mis à leur disposition, si possible par organisation syndicale.

§ 7 - Les délégués syndicaux peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail sous réserve du respect des dispositions ci-après :

le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une heure de travail par mois.

- ces heures pourront être cumulées sur un trimestre 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.

En cas de cumul, les modalités d'organisation des réunions trimestrielles seront définies au niveau de chaque institution.

en outre, le temps de transport du délégué syndical, du délégué syndical supplémentaire ou du mandataire pour se rendre au lieu où est organisée la réunion, n'est pas compris dans le contingent d'heures tel qu'il résulte des § 2, 3 et 4 du présent article. Par ailleurs, à l'occasion de ces réunions, il sera pris en charge les frais de déplacement du responsable syndical mandaté selon les barèmes en vigueur.

ces réunions devront se tenir, 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'institution devra être prévenue au moins trois 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.

au cas où le local mis à disposition par l'institution ne permettrait pas de tenir la réunion prévue ci-dessus, le temps consacré à cette réunion sera augmenté du temps de trajet nécessaire pour se rendre au lieu de la réunion, défini en fonction du barème fixé au sein de l'institution, pour ses différents lieux d'implantation.

§ 7.Bis- En outre, chaque organisation syndicale peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale. Cette réunion doit être portée à la connaissance de l'employeur avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines. Elle ne saurait être accolée avec les réunions prévues par l'article 5.7. Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour une journée au sein de l'institution sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter.

La mise en œuvre du présent article par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le Directeur mettra en œuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

§ 8- Un délégué syndical doit bénéficier tous les quatre ans d'une révision de salaire qui ne peut être inférieure à l'évolution moyenne de salaire des salariés de l'Assurance chômage inscrits à l'effectif permanent, ayant le même coefficient, déduction faite de l'effet des évolutions automatiques de salaire. Cette augmentation prend effet dans le cadre des dispositions de l'article 18§1 de la CCN. Par ailleurs, à cette occasion, un point peut être fait sur le niveau de coefficient du Délégué Syndical.

§ 9 - Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux agents du régime pour l'exercice de mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la représentation, en externe à l'institution, d'une organisation syndicale représentative au plan national signataire de la convention collective.

au niveau local (syndicats ou unions locales, départementales ou régionales),
au niveau national (syndicats, fédérations ou confédérations).

L'organisation syndicale appelant à un mouvement de grève ne peut mandater, au titre du présent paragraphe, des salariés de l'institution concernée.

Ces absences pour mandats syndicaux sont payées dans la limite totale annuelle de 20 jours ouvrés par agent mandaté.

Les noms des agents mandatés doivent être notifiés à la direction de l'institution concernée par l'organisation syndicale locale ou nationale. Cette notification doit être effectuée environ une semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

En tout état de cause, les mandatements ne peuvent avoir pour effet de mobiliser de manière collective sur une même période, plus de 3% pour 5 jours, 4% pour 3 et 4 jours et 5% pour 1/2 journée à 2 jours de mandats, de l'effectif de l'institution.

La gestion des demandes au regard des limites en effectif indiquées au présent article s'effectue par la Direction de l'institution, qui peut appeler les organisations syndicales à mettre en œuvre un processus de concertation visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

§ 10 - Les agents pourront 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 devra être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie ou dans un emploi similaire au sein de son institution.

§ 11 - Les agents pourront obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de trois années, éventuellement renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'institution.

La demande devra être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie ou dans un emploi similaire, sous réserve qu'il en ait fait la demande au moins six mois à l'avance à son institution d'origine.

Toutefois, à la fin d'un mandat électif, l'agent sera réintégré dans un délai d'un mois, à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'institution concernée.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, le retour s'exerce dans le cadre d'un entretien faisant le point notamment sur les capacités professionnelles nouvelles dont peut disposer le salarié. La Direction pourra proposer, au besoin, un stage de formation pour permettre la mise à niveau de ses connaissances professionnelles nécessaires au reclassement visé.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'institution placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS NATIONALES

La représentation au niveau national des organisations syndicales s'apprécie au regard des dispositions de droit commun

§ 1 (1) - Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner un représentant pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national.

L'attribution du mandat de représentant national de même que la fin de ce mandat, sont notifiées à la direction de l'UNEDIC. Celle-ci en informe l'ensemble des institutions du régime d'assurance chômage.

Le représentant national désigné continue d'appartenir à l'effectif de son institution.

Sa rémunération (salaire et primes) et les avantages attachés à son institution d'appartenance lui sont garantis. Par ailleurs, l'UNEDIC prendra en charge sur justificatifs les déplacements du représentant national dans la limite de 20 000 F par année civile.

Un local syndical par organisation syndicale est mis à disposition des représentants nationaux de l'UNEDIC. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance seront assurés par l'UNEDIC suivant les conditions en vigueur. Les représentants nationaux bénéficieront d'une carte d'accès aux locaux de l'UNEDIC.

Par ailleurs, il sera mis à disposition de chaque organisation syndicale nationale un serveur intranet accessible aux agents de l'Assurance chômage.

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des agents de la même catégorie, la situation personnelle de chaque représentant national est examinée au minimum tous les 3 ans par la Direction Générale de l'UNEDIC, en liaison avec la direction de l'Institution concernée.

A la fin de son mandat, le représentant national est réintégré, dans un poste ou une fonction déterminée par le niveau de son coefficient, dans des conditions convenues en accord avec l'intéressé.

Celui-ci bénéficiera également, trois mois avant sa réintégration, d'un entretien avec le directeur de l'institution d'accueil accompagné d'un membre de la direction de l'UNEDIC, afin de procéder à un examen :

- du bilan de sa carrière dans le régime,
- des conditions de poursuite de sa carrière professionnelle,
- de la formation nécessaire à sa réintégration

(1)Le § 1 annule et remplace l'ensemble des dispositions du protocole annexe du 4.06.1975 de la convention collective

§ 2 - Le temps consacré aux réunions paritaires relatives à la présente convention par les agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail. Leurs frais de déplacement pour se rendre à ces réunions sont remboursés selon le barème applicable aux membres des instances paritaires

instituées par la C.C.N. et sur la base de 4 agents maximum par réunion convoquée à l'initiative de l'UNEDIC, sans que cela ait pour effet de limiter la composition de la délégation.

§ 3 - De plus, chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de 720 jours payés qu'elle répartit selon ses besoins.

Pour assurer la gestion des jours utilisés, l'UNEDIC mettra à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à 4 volets, d'une valeur d'une journée ou d'une demi-journée (un volet pour l'organisation syndicale émettrice, un pour l'agent, un pour la direction de l'institution, un pour l'UNEDIC).

Deux mois avant le début de l'année civile, chaque organisation syndicale communique à la direction de l'UNEDIC la liste nominative des agents susceptibles d'être désignés ainsi que le nombre de jours d'absence prévisibles pour chacun. L'UNEDIC les communiquera aux directions des institutions concernées.

Celles-ci seront, en vue d'assurer la continuité du service au sein de l'institution, informées des absences des agents mandatés, au minimum 8 jours avant le début de celles-ci si elles sont au plus égales à 8 jours ouvrés consécutifs ou dans un délai égal à la durée de l'absence prévue si elles sont supérieures à 8 jours ouvrés consécutifs.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforceront de faire en sorte que ces absences simultanées ne dépassent pas 15 % de l'effectif de celui-ci ou au maximum une personne pour un site de moins de 9 salariés.

Ces absences ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels.

ARTICLE 7 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

§ 1 - Calcul du nombre d'élus au Comité d'Entreprise et du nombre de délégués du Personnel

Pour tenir compte du nombre d'implantations et des distances entre celles-ci et le siège de l'institution, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de l'Institution, le nombre d'élus au niveau de l'Institution tel que prévu par le code du travail (art. R 433-1 pour le C.E. et 423-1 pour les D.P.) sera majoré :

Pour une institution < ou = à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant DP et CE

« « +de 300 salariés. : + 2 élus titulaires et suppléants DP et CE

§ 2 - L'élection, les attributions, la durée du mandat et la protection des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour l'exercice de leur mission, les représentants du personnel peuvent se déplacer normalement à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution. Ces déplacements donnent lieu à l'établissement de bons de délégation et à une information préalable de la hiérarchie 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise et délégués du personnel sont pris en charge, sur la base de justificatifs, aux taux notifiés périodiquement par l'UNEDIC dans la limite d'un déplacement mensuel par site sauf circonstances exceptionnelles. Les déplacements sur un site de l'institution en dehors de la métropole seront pris en charge après accord de la Direction de l'Institution.

Les frais de transport occasionnés lors des réunions organisées à l'initiative de la Direction de l'institution sont intégralement pris en charge dans le cadre des dispositions propres à l'institution. Leur temps de déplacement, dans ces occasions, est considéré comme temps de travail.

§ 3 - Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs responsables ou à la direction.

Toutefois, cette disposition ne fait pas échec à la possibilité qu'ils ont de faire présenter cette réclamation par les délégués du personnel ou par toute personne de leur choix appartenant à une institution du régime.

Les délégués du personnel peuvent également se faire assister, sur leur demande, d'un représentant mandaté d'une organisation syndicale signataire de la présente convention.

§ 4 - Dans les institutions où il n'existe pas de comité d'entreprise ni de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les missions dévolues à ceux-ci sont exercées par une commission composée des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du représentant de l'institution.

Dans ce cas, le crédit d'heures dont bénéficient les délégués du personnel est porté à 35 heures par mois.

§ 5 - Les organisations syndicales représentatives ont la faculté de désigner un représentant syndical aux réunions du CHSCT.

§ 6 - Les enquêtes et inspections des membres du CHSCT ont lieu au moins trimestriellement dans l'ensemble des locaux de l'institution. Leurs temps de transport ne sont pas imputables sur leurs crédits d'heures. Leurs frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur sur la base des taux notifiés périodiquement par l'UNEDIC.

**ACCORDS D'EVOLUTION DU CADRE CONTRACTUEL COLLECTIF DU
PERSONNEL DE L'ASSURANCE CHOMAGE :**

- ✓ L'organisation et la réduction du temps de travail
- ✓ L'avenant à l'accord relatif à la Bourse de l'emploi
- ✓ L'accord à durée déterminée de mobilité liée aux réformes des structures
- ✓ Le dispositif de retraite anticipée et son annexe
- ✓ L'actualisation du droit syndical et du mode de fonctionnement des instances représentatives du personnel

Fait à PARIS le 8 janvier 2001,

Pour l'UNEDIC

Dominique Jean
CHERTIER

Pour la fédération des syndicats du personnel des organismes
de la protection sociale du travail et de l'emploi (CFDT)

Pour le Syndicat National des Cadres, des Agents de Maîtrise et
des Techniciens des organismes d'Assurance chômage (CFE-CGC)

Pour le SNIRAC CFTC