



NÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD TÉLÉTRAVAIL & TRAVAIL DE PROXIMITÉ A PÔLE EMPLOI

Les négociations concernant un nouvel accord Télétravail et travail de proximité au sein de Pôle emploi ce sont clôturés ce lundi 5 juillet.

Ces séances ont permises de définir :

- les conditions ainsi que les modalités pour bénéficier des dispositifs de :
 - télétravail "standard"
 - télétravail dans des situations particulières
 - travail de proximité
- la possibilité d'expérimenter une nouvelle modalité d'accès au télétravail

Vous trouverez dans les pages suivantes le contenu de ce projet d'accord ouvert à signature jusqu'au 20 juillet 2021.

=> En juillet et août, nous restons sur le télétravail exceptionnel (cf. note RH)

=> A partir de septembre et jusqu'en décembre, c'est la charte qui définira les modalités de télétravail.

La charte ne concerne pas le télétravail des agents de droit public, pour lesquels des modalités sont prévues par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 relatif au télétravail. Le travail de proximité, tel que prévu par la Charte, est ouvert aux agents de droit public.

**Fédération CFDt PSTE -
Protection Sociale Travail
Emploi**

49 avenue S.Bolivar -
75019 PARIS
Email : federation@pste.cfdt.fr
Site PSTE : <https://pste.cfdt.fr>



Qui peut bénéficier de cet accord ?

Tous les agents de Pôle emploi volontaires répondant aux critères d'éligibilité suivants :

- en CDI, en CDD, personne en stage sous réserve que la convention de stage ne l'interdise pas,
- exerçant une activité professionnelle à hauteur d'au moins 50% d'une durée de travail à temps plein à la date de mise en œuvre du télétravail-travail de proximité,
- avec 3 mois d'ancienneté au sein de Pôle emploi à la date de mise en œuvre du télétravail-travail de proximité,
- exerçant des activités télétravaillables,
- bénéficiant des conditions matérielles requises dont assurance adéquate du domicile et couverture réseau internet et téléphonique



Quelles sont les conditions d'entrée dans les dispositifs de télétravail ou de travail de proximité ?

L'entrée est possible avec l'accord du management (DAPE, responsable de service ou N+1 pour les managers) qui se fonde sur les éléments suivants :

- la nature des activités confiées,
- la capacité de l'agent à exercer ses activités hors des locaux habituels de travail sans la proximité du collectif,
- la capacité d'assurer par le collectif la continuité de service en présentiel tout en assurant une équité d'usage du télétravail au sein de son agence/service



Quelle en serait la durée ?

L'accès au télétravail est accordé pour 12 mois maximum et la demande de renouvellement pourra se faire lors de la campagne suivante. Les bénéficiaires entrant dans le dispositif en cours de période bénéficieront du télétravail pour la durée restant à courir jusqu'à la campagne annuelle suivante.



Où peut-on télétravailler ?

Le télétravail peut s'effectuer :

- au domicile de l'agent
- dans toute autre résidence à usage privé (domicile d'un tiers, résidence secondaire...) déclaré par l'agent
- dans un tiers-lieu (espaces de co-working notamment)



Combien de jours puis je demander à être en télétravail?

- Un agent de droit privé (hors manager et cadre au forfait jours) peut, sous réserve des nécessités de service et de sa quotité de temps de travail, télétravailler selon les formules suivantes :

	Agents exerçants une activité à temps plein		Agents exerçants une activité entre 80% et moins de 100%	Agents exerçants une activité entre 50% et moins de 80%
Formules	Agents assurant une relation en présentiel en agence*	Autres agents		
1 jour fixe /semaine	X	X	X	X
2 jours fixes/ semaine	X	X	X	
3 jours fixes / semaine		X		
1 jour volant / semaine	X	X	X	X
1 jour fixe + 1 jour volant/semaine	X	X	X	
2 jours fixes + 1 jour volant/semaine		X		

*Les agents qui exercent en agence les métiers du conseil : "chargé d'accueil et d'information", "conseiller GDD", "conseiller à l'emploi", "conseiller MRS", "chargé de relation entreprise" et "psychologue du travail".

Le jour volant est garanti dans la semaine.

-> Pour les agents en agence, il est arrêté avec le manager lors de l'élaboration du planning.

-> Les autres agents doivent solliciter leur manager pour positionner le jour volant en respectant un minimum de 8 jours de délai.

- Un cadre au forfait jours (non manager) peut bénéficier de 3 jours volants maximum dans la semaine. Cette répartition entre présence sur site et télétravail s'actualise régulièrement en lien avec son manager.
- Un manager peut, sous réserve des nécessités de service et de sa quotité de temps de travail, télétravailler selon les formules suivantes (mobilisables par 1/2 journée à sa demande) :

Formules	Managers exerçant à temps plein	Managers exerçant entre 80% et moins de 100%	Managers exerçant entre 50% et moins de 80%
Forfait annuel jours volants			
65 jours dont 3 jours maxi /semaine avec garantie de 2 jours/mois			X
80 jours dont 3 jours maxi /semaine avec garantie de 3 jours/mois		X	
92 jours dont 3 jours maxi /semaine avec garantie de 4 jours/mois	X		



Qu'est il prévu en terme d'équipements ?

Si le télétravailleur n'est pas déjà équipé :

-> un ordinateur portable, un dock de connexion pour le télétravail, un clavier, une souris, un casque filaire, un smartphone

Et sur demande :

-> un coussin d'assise, un écran 24 pouces (ou connectique adaptée pour l'utilisation d'un écran personnel) et/ou un rehausseur d'ordinateur



Une indemnité est elle prévue pour l'agent en télétravail ?

Quelle que soit la formule choisie, l'agent en télétravail bénéficie, sous réserve de la réalisation de 35 jours de télétravail par année civile, d'une indemnité annuelle forfaitaire de 100€ au titre des frais de télétravail. Le versement se fera automatiquement en fin d'exercice.

L'agent en télétravail bénéficie de l'attribution d'un ticket restaurant pour la journée télétravaillée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent quand il travaille sur site.



Dans quelle autre situation puis je bénéficier du télétravail ?

Le recours au télétravail occasionnel est possible dans les situations suivantes :

- A la demande de l'agent

- Pour répondre à des besoins ponctuels, souvent imprévus, tout agent non bénéficiaire du télétravail régulier, peut à son initiative et avec l'accord de son manager bénéficier de 8 jours de télétravail non consécutifs par an.

- Le télétravail est facilité pour les agents de Pôle emploi en situation d'aidant, sans préjuger des droits au télétravail standard.

Une souplesse dans les modalités d'organisation du télétravail, notamment dans le délai de prévenance en cas de modification, lui est accordée. De plus Pôle emploi peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires maximum. Cette autorisation a une durée de trois mois renouvelable.

- A l'initiative de l'établissement

Les établissements pourront être amenés à proposer un recours au télétravail exceptionnel à tout agent volontaire en cas de situation rendant impossible la venue sur le lieu de travail ou la réalisation du travail sur site.



Que se passe t'il en cas de changement de situation ?

Un examen du maintien de la modalité de télétravail est réalisé avec l'agent :

- en cas de changement :

- de poste,
- de site ou de service d'affectation
- d'établissement ...

- en cas d'incident grave tel qu'un accident de travail lors de l'exercice du télétravail.



Combien de jours puis je demander à être en travail de proximité ?

La possibilité est laissée aux agents volontaires de travailler sur un site de Pôle emploi plus proche de leur domicile que leur lieu de travail habituel, et ce au sein du même établissement, selon les formules suivantes :

	Agents exerçants une activité à temps plein		Agents exerçants une activité entre 80% et moins de 100%	Agents exerçants une activité entre 50% et moins de 80%
Formules	Agents assurant une relation en présentiel en agence*	Autres agents		
1 jour fixe /semaine	X	X	X	X
2 jours fixes/ semaine	X	X	X	
3 jours fixes / semaine		X		

*Les agents qui exercent en agence les métiers du conseil : "chargé d'accueil et d'information", "conseiller GDD", "conseiller à l'emploi", "conseiller MRS", "chargé de relation entreprise" et "psychologue du travail".

L'accord du manager s'appuiera sur la capacité du site, choisi par l'agent, à l'accueillir sur les jours demandés.
Pendant la période où le travail est effectué sur un site de proximité, l'agent reste sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.
En aucun cas le travailleur de proximité ne peut être sollicité sur des activités du site d'accueil.

Les dispositions relatives au travail de proximité s'appliquent aux agents de droit privé et de droit public.



A quel moment puis je demander à bénéficier du télétravail ou du travail de proximité ?

Chaque agent volontaire, de statut public ou de droit privé, doit faire acte de candidature :

- via un formulaire numérique dédié dans SIRHUS
- durant la campagne annuelle qui sera communiquée.

Sont exemptés des dates officielles de campagne de candidatures :

-> les agents nouveaux arrivants dans l'agence ou le service.
Ces nouveaux arrivants effectueront leur demande en flux via un formulaire numérique spécifique.

A titre dérogatoire, le manager examine les demandes effectuées hors campagne lors de situations spécifiques telles que :

- absence au moment de la campagne,
- changement de vie personnelle,
- changement de poste
- ...

EXPÉRIMENTATION D'UNE NOUVELLE MODALITÉ D'ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL À PÔLE EMPLOI



Que cherche t'on à expérimenter ?

Pôle emploi engage en parallèle des modalités de télétravail « standard » et travail de proximité, un dispositif visant à expérimenter une organisation du travail basé sur la combinaison de 3 variables :

- Les besoins de présence physique nécessaire pour rendre le niveau de service attendu en fonction des activités.
- Les besoins de présence physique au titre de la cohésion du collectif et du maintien des interactions interpersonnelles.
- Les besoins de présence physique appréciés individuellement par chaque agent dans le cadre de son activité pour assurer un service de qualité aux usagers ou clients internes.

Autrement dit : les choix de mise en oeuvre du télétravail, les modalités de mise en oeuvre de l'offre de service et l'organisation du travail pourront être testés.



Combien de temps va durer l'expérimentation ?

Cette expérimentation se déroule sur une durée de 15 mois pour permettre de mesurer:

- les impacts sur la qualité de la délivrance des services,
- la perception des usagers, des clients internes et des agents.



Qui peut faire partie de l'expérimentation ?

L'entrée dans le dispositif est réservée aux entités de travail (agences ou unités en structure), volontaires et en fonction de :

- Leur volonté d'intégrer le dispositif expérimental, pour lequel 80% a minima des agents de l'entité se sont déclarés volontaires.
- La représentativité des entités de travail pour la constitution de l'échantillon évalué.



Pourra t'on personnellement choisir ?

Tout agent travaillant dans une unité de travail qui opte pour l'expérimentation pourra faire connaître son choix :

=> ne pas se positionner sur ces modalités de travail

ou

=> faire la demande, pendant la campagne de candidature, sur une de ces 3 possibilités :

- participer à l'expérimentation
- s'inscrire dans le télétravail « standard »
- travailler en proximité



Que se passe t'il au terme des 15 mois d'expérimentation ?

3 mois avant la fin de l'expérimentation, un bilan de l'expérimentation permettra d'examiner les différentes formules qui pourraient venir enrichir l'accord par avenant.



A partir de quand ces nouvelles modalités pourraient s'appliquer ?

Ce projet d'accord est prévu pour une durée de 3 ans.

Le télétravail sous la forme "standard" ou dans le cadre de l'expérimentation pourrait être mis en œuvre à compter du 1er janvier 2022 si l'accord est valablement signé.



Quels sont les conditions de mise en place de cet accord ?

Cet accord de branche pourra se mettre en place sous couvert d'être valablement signé par au moins 30% de signataire et ne pas faire l'objet d'opposition si moins de 50% de signataire.

Négociateurs de branche : CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SNAP et SNU.

A défaut d'accord, c'est la charte télétravail et travail de proximité qui continuera à s'appliquer pour les agents de droit privé et le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agents de statut public.

Le projet d'accord est ouvert à signature
jusqu'au 20 juillet 2021.

Une communication sur le positionnement CFDT
vous parviendra prochainement,
une fois ses instances consultées.

Durant cette négociation, la CFDT a revendiqué pour tous les volontaires un droit au télétravail ou travail de proximité pouvant aller jusqu'à 3 jours. La CFDT pense que nous pouvons encore aller plus loin dans les marges de manoeuvre laissées aux managers et aux agents sur leur autonomie à choisir la modalité permettant de réaliser les activités confiées et maintenir un service de qualité tout en conservant un équilibre de la vie collective.

Pour nous joindre :
syndicat.cfdt@pole-emploi.fr

