

En bleu amendement UNSA

PROJET D'ACCORD PREALABLE

Entre :

L'instance nationale provisoire représentée par son Délégué Général, Monsieur Christian CHARPY

et :

Les organisations syndicales représentatives signataires représentées par leurs fédérations.

PREAMBULE

La loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi prévoit la négociation d'un accord préalable qui doit, notamment, définir le cadre et les modalités de négociation de la Convention collective étendue et agréée prévue à l'article L. 5312-9 (L.311-7-7) du Code du travail.

L'ambition des parties signataires est de mettre en place un accompagnement social des effets des évolutions institutionnelles pour que chaque salarié dispose, au sein de la nouvelle entité de l'ensemble des garanties individuelles et collectives nécessaires à la réalisation de son activité et à son développement professionnel.

Les parties signataires, conscientes des évolutions qui résultent de la mise en place du nouvel opérateur pour le public comme pour les personnels issus des deux organismes, conviennent d'accompagner ces derniers en mettant en place un dialogue fort et responsable.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte les valeurs des deux institutions, **dans le respect des principes déontologiques du service public (convention 88 de l'OIT, article 9) et des engagements de Mme la Ministre de l'emploi.**

Le présent accord vise à :

- déterminer les méthodes, le calendrier et les modalités de travail paritaires les plus appropriées pour y parvenir dans les meilleures conditions et d'y consacrer les moyens nécessaires ;
- construire les meilleures conditions générales de travail et d'emploi de l'ensemble des personnels ;
- favoriser la négociation et la signature de la convention collective et à en solliciter l'extension et l'agrément, conformément aux dispositions législatives ;

- négocier et mettre en œuvre les accords nécessaires à la mise en place du nouvel établissement

Article 1 : L'objet du présent accord

Le présent accord aborde :

- les thèmes qui devront être traités dans la convention collective à négocier ;
- les accords spécifiques à négocier pour accompagner la mise en œuvre du nouvel opérateur ;
- les modalités de la négociation et les moyens dont disposeront les négociateurs ;
- les conditions dans lesquelles la convention collective applicable aux salariés des organismes gestionnaires d'assurance chômage cessera de produire ses effets.

Par ailleurs, la loi fait obligation aux négociateurs d'aborder :

- les conditions de reclassement des salariés de l'UNEDIC, des ASSEDIC et du GARP chargés du recouvrement des cotisations d'assurance chômage.

Les parties signataires conviennent d'engager sur cette question une négociation particulière avec les organisations syndicales concernées (à supprimer), suivant un calendrier spécifique et aboutissant à la conclusion d'un accord distinct.

Article 2 : Le cadre légal et réglementaire d'une convention collective nationale étendue.

Le Code du Travail, notamment par son article L 2261-22 prévoit, dans le cadre d'une convention collective nationale étendue, que soient abordés les thèmes suivants :

- 1- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- 2- les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles ;
- 3- les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles, des niveaux de qualification et les parcours professionnels ;
- 4- le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;
- 5- l'organisation du temps de travail et les congés payés ;
- 6- les conditions de recrutement des salariés ainsi que les procédures de promotion, de mutations ;
- 7- les conditions de la rupture du contrat de travail ;
- 8- les modalités d'organisation de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 9- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;

- 10- l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations et la promotion de la diversité ;
- 11- les conditions de mise en œuvre de la loi 2005 sur l'obligation d'emploi de salariés reconnus travailleurs handicapés propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;
- 12- ainsi que les :
 - a. conditions de travail des femmes enceintes ou allaitantes
 - b. conditions de travail des jeunes travailleurs
 - c. conditions de travail des seniors
 - d. conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel
 - e. conditions d'emploi des salariés temporaires ou d'entreprises extérieures
 - f. garanties des salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans les régions outre mer de l'institution.
 - g. conditions d'emploi et de rémunération des stagiaires
- 13- les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
- 14- les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ;
- 15- les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ;
- 16- les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- 17 – les régimes de retraite complémentaires.

Des thèmes complémentaires pourront en outre être traités, à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

Par ailleurs, la loi du 13 février 2008 met à la charge des négociateurs de la future convention collective nationale le traitement des questions liées :

- à l'application des dispositions de l'OIT notamment la stabilité de l'emploi et de protection à l'égard des influences extérieures, nécessaires à l'accomplissement de la mission de l'institution ;
- à la garantie des avantages individuels et collectifs, afférents à leur statut, acquis par les salariés bénéficiaires de la convention collective de l'Assurance Chômage ;

Article 3 : les thèmes des accords spécifiques nécessaires à la mise en place du nouvel opérateur :

Dans l'attente de l'aboutissement de la négociation de la convention collective, il est entendu que les règles applicables au personnel du nouvel opérateur relèveront soit des dispositions conventionnelles et statutaires respectives des deux institutions dont ils sont issus, soit de négociations spécifiques nécessaires au fonctionnement du nouvel opérateur :

Dans ce cadre, la négociation d'accords spécifiques doit être engagée sur les thèmes suivants, selon un rythme, un calendrier et un ordre de priorité convenu entre les parties signataires :

- les modalités de la représentation du personnel avant la tenue de nouvelles élections professionnelles ;
- les mesures d'accompagnement social des salariés au regard des changements institutionnels : mobilités professionnelles, formations, parcours professionnels, etc.
- les conditions de positionnement dans la grille de la convention collective de l'assurance chômage des personnels embauchés à compter de la création du nouvel opérateur ;
- **les modalités d'examen des rémunérations des personnels de l'ex. ANPE et de l'ex ASSEDIC, afin que dans la période transitoire allant jusqu'à la fin du droit d'option, l'institution ne contrevienne pas aux dispositions des articles anciens L.133-5 4 et L.136-2 8 du code du travail.**
- les modalités de gestion des personnes en CDD et en contrats aidés issus de l'ANPE et de l'Assurance chômage ;
- les conditions d'harmonisation de la prise en charge des frais de repas et des déplacements.
- l'organisation et les moyens du dialogue social dans le cadre de la nouvelle institution postérieurement à la réalisation du transfert.

Ces thèmes dont l'objet de négociation d'accords spécifiques.

Article 4 : La méthode de travail retenue pour les négociations

Les parties signataires conviennent de :

- composer une Commission Paritaire Nationale de Négociation chargée de négocier tous accords nécessaires à la mise en place de la nouvelle institution ainsi que la convention collective nationale ;
- **Mettre en place un règlement intérieur de la Commission Paritaire Nationale de négociation.**
- mettre en place en tant que de besoin un ou plusieurs groupes de travail paritaires préparatoires à la négociation de la convention collective, réunissant les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier la convention collective mais à faciliter ce travail en réalisant un état des lieux de l'existant. Les thèmes de ces groupes de travail, leur mode de fonctionnement et leur calendrier de réunion seront arrêtés par la commission paritaire nationale de négociation. Les rapports de ces groupes, rédigés par la direction, mettront en évidence, sur la base d'un état des lieux, les convergences et différences d'analyse éventuels.

Article 5 : Composition et modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de négociation

La Commission paritaire nationale est composée **au maximum de 6** représentants par organisation syndicale représentative, désignés par leurs fédérations respectives à savoir : la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, l'UNSA et la FSU.

La Commission paritaire se réunira à la fréquence d'une réunion par quinzaine, mais pourra décider de modifier ce rythme, notamment en fonction de l'avancée de ses travaux.

S'agissant de la négociation de la convention collective, elle recevra, quinze jours francs avant sa première réunion, un dossier comportant :

- un comparatif des statuts des différents personnels concernés ;
- les textes conventionnels ou statutaires de référence ;
- s'il y a lieu, les rapports des groupes de travail.

Article 6 : Moyens apportés aux organisations syndicales

Les parties conviennent que les membres de la commission paritaire nationale de négociation et des groupes de travail ne peuvent perdre de rémunération en raison de leur participation à ces réunions. S'ils sont titulaires d'un mandat de représentation, ces heures ne se déduisent pas de celles dont ils peuvent bénéficier au titre de ces mandats.

Les frais de déplacements liés à ces négociations (CPNN et groupes de travail) demeurent à la charge de chaque Institution, puis, après sa création à la charge du nouvel opérateur, selon un barème harmonisé.

Dans le cadre des réunions (groupes de travail ou commission paritaire nationale de négociation) prévues par le présent texte, chaque organisation syndicale bénéficiera d'un forfait de jours calculé sur la base de deux journées de préparation et d'une journée de bilan pour chaque réunion, hors délais de route. En fonction de la complexité des dossiers, le temps de préparation pourra être doublé. Par ailleurs, les documents nécessaires à la préparation des réunions ou groupes de travail sont, dans la mesure du possible (à supprimer), remis aux participants au moins 8 jours avant la tenue de ces rencontres.

Chaque organisation syndicale bénéficiera de 2 jours par mois en vue de consulter les personnels des 2 institutions.

Un droit de tirage, d'un montant de 30.000 euros, est reconnu à chacune des fédérations syndicales parties à la négociation afin de permettre l'assistance juridique, la réalisation de toutes études ou enquêtes nécessaires à la préparation de la négociation des accords visés par le présent accord, ainsi que permettre la prise en charge de tous les frais exceptionnels engagés du fait des négociations (informations des salariés, réunions des militants). **Ce montant pourra à la demande des parties être réévalué.**

Dans la période précédant la création juridique du nouvel opérateur, les agents des ASSEDIC et de l'ANPE sont informés par les organisations syndicales de leur organisme d'appartenance, directement sur leur boîte aux lettres professionnelles conformément aux règles en vigueur dans chacune des deux institutions.

Article 7 : Fin d'application de la CCN

Au vu des objectifs que se sont donnés les parties signataires du présent accord et dans l'hypothèse où aucun accord n'aurait été conclu à cette date pour adopter une nouvelle

convention collective, l'actuelle convention collective cessera de s'appliquer **au 31/12/2010, de façon à faire coïncider le droit d'option avec l'année civile 2011.**

Si à la fin du 3ème trimestre 2010, aucun accord n'avait pu être trouvé sur la convention collective, les parties conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette situation.

Article 8 : Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le Code du travail et dans les conditions fixées pour les accords de branche (**rappeler les dispositions réglementaires**)

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire tous ses effets dès la conclusion de la future la Convention Collective.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Fait à

Le

Pour la CFDT

Le délégué général de l'Instance Provisoire,

Pour la CFE-CGC

Monsieur Christian CHARPY

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FORCE OUVRIERE

Pour la FSU

Pour l'UNSA