



Unsa de juillet 2015



Le triplement du nombre de saisine de la commission 39 de la CCN en quelques années interroge.

Plusieurs éléments de réponse : soit les agents maîtrisent mieux les droits inscrits dans la convention collective, soit le système de promotions, primes est jugé peu satisfaisant pour les agents.

Une chose est sûre, le volume des promotions est stable d'une année sur l'autre.

L'Unsa pointe depuis longtemps une classification héritée des ASSEDIC qui ne répond que partiellement aux souhaits d'évolution des agents, mais pas que.

L'Unsa considère que dans un service public de + de 53 000 agents le mécanisme de promotion n'est pas suffisamment transparent et ne permet pas de garantir l'absence de discriminations de toutes natures.

Alors est-ce à dire qu'il faut afficher sur les frontons des agences la liste des promus.

Peut être que non ; mais entre deux maux il faut savoir choisir le moins mauvais. Pour la direction générale la solution réside dans la nouvelle classification, certes elle améliore les carrières et clarifie les mécanismes, mais nous devons quand même nous interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour que chacun connaisse parfaitement et en toute objectivité les raisons pour lesquelles son déroulement de carrière est plus lent qu'un collègue qui fait le même travail.

Autre sujet d'actualité le rapport –ci-dessous – de la cour des comptes, pas de surprise son contenu sur la forme notamment est similaire aux rapports faits par cette même cour du temps de l'ANPE. La cour note des moyens en augmentation et des résultats en baisse, certes mais compte t'elle le nombre de chômeurs depuis la création de pôle emploi ? Hélas non.

Pour l'Unsa si nous ne validons pas tous les choix faits par la direction générale et notamment sa volonté de s'inscrire coûte que coûte dans une offre digitale la plus large possible, nous constatons quand même une plus grande cohérence quant à utilisation des moyens à sa disposition :
Accroissement de l'accompagnement renforcé, la relation entreprise de retour, contrôle de la recherche d'emploi avec des équipes dédiées...

Une spécialisation plus grande de l'activité des conseillers réclamée depuis longtemps. Arrêtons de croire là aussi à des conseillers qui sauraient tout faire avec des portefeuilles à plus de 250 demandeurs.



Enfin la cour des comptes aurait pu utilement lire un rapport très récent sur l'impact des services publics en Europe et le retour à l'emploi. Ce rapport que dit' il : que les services de l'emploi Anglais et Allemand permettent une reprise plus rapide du travail des demandeurs, mais il dit aussi que le nombre de conseillers est bien plus important qu'en France (En Allemagne mi-2015 moins de 3 millions de chômeurs pour plus de 90 000 agents)

L'Unsa mensuel reprend en septembre, bonnes vacances à toutes et tous.



Pôle emploi : la Cour des comptes pointe le manque d'efficacité de l'opérateur

"Pôle emploi ne serait à l'origine directe de la reprise d'emploi, selon les déclarations des demandeurs d'emploi, que dans 12,6 % des cas", indique la Cour des comptes dans un rapport intitulé "Pôle emploi à l'épreuve du chômage de masse" qui doit être publié dans les prochains jours et dont *Le Parisien* a révélé le contenu ce mercredi 1er juillet 2015. Selon le quotidien, le rapport pointe "des coûts croissants", "une mission d'intermédiaire entre offre et demande qui n'est plus prioritaire", "une connaissance insuffisante des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises" ainsi qu'une "dispersion des moyens", sans être aussi critique quant au travail de l'opérateur sur l'indemnisation. Dans un courrier adressé à la Cour des comptes le 8 juin, François

Nogué, président du CA de Pôle emploi, note que ce rapport "propose dans certains cas des évolutions qui ont déjà été retenues".

"La question de l'efficacité de l'opérateur est régulièrement posée par les utilisateurs", remarque un projet de rapport de la Cour des comptes sur Pôle emploi qui doit être rendu public dans les jours à venir. Selon la Cour, "Pôle emploi ne serait à l'origine directe de la reprise d'emploi, selon les déclarations des demandeurs d'emploi, que dans 12,6 % des cas" et "les résultats obtenus en matière de retour à l'emploi sont décevants".

CRITIQUES MULTIPLES

La Cour des comptes s'interroge sur "le repositionnement décidé par Pôle emploi en 2012 [qui] a consisté à faire de l'accompagnement renforcé son nouveau cœur de métier", car "cela ne concerne finalement qu'un faible nombre" de demandeurs d'emploi. Dans la convention signée en décembre dernier avec l'État et l'Unedic pour 2015-2018, l'opérateur vise un doublement du nombre de personnes "bénéficiant d'un accompagnement intensif (c'est-à-dire en accompagnement renforcé, intensif pour les jeunes ou global) d'ici la fin de 2017", soit un passage d'environ 270 000 chômeurs fin 2014 à environ 450 000 fin 2017. La Cour des comptes estime que "le risque est réel de voir Pôle emploi évoluer vers un appui à une petite partie des demandeurs d'emploi, au détriment de sa fonction d'intermédiaire sur le marché du travail".

Le rapport souligne également que "le nombre d'offres [d'emploi] collectées a globalement diminué, de 3,6 millions en 2007 à 2,5 en 2014" et note que "la priorité n'est plus, comme auparavant, de rassembler un maximum d'offres d'emploi grâce à une prospection active -avec des objectifs chiffrés à la clé- mais d'agréger un maximum d'offres d'emploi paraissant sur d'autres sites internet afin que les demandeurs d'emploi les plus autonomes puissent y accéder".

"LA STRATÉGIE MISE EN ŒUVRE DEPUIS 2012 PRODUIT DES RÉSULTATS"

Dans un courrier adressé le 8 juin à la Cour des comptes, François Nogué, président du CA de Pôle emploi, souligne que ce rapport "remet en cause plusieurs des orientations stratégiques et propose dans certains cas des évolutions qui ont déjà été retenues et sont en cours de mise en œuvre". Pour lui, "la stratégie mise en œuvre par Pôle emploi depuis 2012 produit des résultats [...] meilleurs aujourd'hui qu'il y a trois ans en matière de retour à l'emploi". Il "regrette que ce rapport méconnaisse la réalité du travail quotidien" de l'opérateur.



Calendrier social national

Juillet 2015

Calendrier Social	Jeudi 2 juillet
CPNF	Jeudi 2 juillet
CPNC	Vendredi 3 juillet
CPNN Egalité professionnelle	Mardi 7 juillet
CPNF	Mercredi 8 juillet
CCE ordinaire	Jeudi 9 juillet
CPN 5	Jeudi 9 juillet
CCE extraordinaire	Mardi 21 juillet
CPNF	Mercredi 22 juillet



Revue de presse

Les hommes souffrent (nettement) plus de la crise que les femmes

GUILLAUME DUVAL

L'Insee a publié récemment les résultats de l'enquête emploi au premier trimestre 2015. Une enquête importante – 108 000 personnes sont interrogées chaque trimestre – qui permet de suivre

l'évolution du marché du travail en France. Si on fait le bilan depuis 2008 et l'irruption de la crise des *subprime*, on constate que ce sont surtout les hommes qui ont subi pertes d'emploi et montée du chômage. Nettement plus que les femmes.

Le taux d'emploi des hommes chute

C'est frappant en particulier lorsqu'on observe le cœur de la population active : les 25-49 ans. Dans cette tranche d'âge, le taux d'emploi des hommes (c'est-à-dire le pourcentage de ceux qui ont un emploi) qui avait culminé à 90 % en 2008 est tombé à 84,4 % début 2015, une chute de 5,6 points. Sans précédent. Cela correspond sur cette période à quelque 650 000 emplois perdus pour les hommes. Tandis que, du côté des femmes, ce taux n'a baissé « que » de 77,7 % à 75,3 %, soit 2,4 points, plus de deux fois moins que pour les hommes.

A vrai dire ce n'est pas très surprenant : les emplois dans l'industrie et le bâtiment – majoritairement masculins – ont bien davantage souffert de la crise que ceux des services, plus féminisés. Au global, le taux d'emploi des 25-49 ans est retombé de ce fait sous la barre des 80 %, un niveau qui avait constamment été dépassé depuis les années 1990. Très inquiétant.

Chômage: des courbes qui se croisent

Mi 2008 5,1 % « seulement » des hommes de 25 à 49 ans étaient au chômage, contre 5,8 % des femmes. Et jusque-là, le chômage des femmes a toujours été sensiblement plus élevé que celui des hommes. Mais désormais les courbes se sont inversées : au premier trimestre 2015, le chômage touchait 8,9 % des hommes, contre 7,8 % des femmes. Soit une hausse de 4,8 points de pourcentage pour les hommes, contre 2 points « seulement » pour les femmes.

L'écart au détriment des hommes est désormais supérieur à ce qu'il était historiquement avant la crise au détriment des femmes. Une évolution qui n'est sans doute pas sans rapport avec la montée parallèle du vote Front national qui reste, malgré la présence de Marine Le Pen à la tête du Parti, un vote très masculin.

De quoi justifier des mesures de « discrimination positive » en faveur des hommes sur le marché du travail ?

Hausse du chômage : pour en finir avec la pensée magique



La croissance est de retour... mais le pays compte chaque jour 1 800 chômeurs de plus ! Pour expliquer ce paradoxe aux Français qui s'affolent de ce que 5,64 millions d'entre eux soient totalement désœuvrés ou sous employés — l'équivalent de toute la population active de PACA, de Rhône-Alpes et de la Corse ! — François Rebsamen le ministre du Travail explique en boucle sur les radios les télévisions, qu'il ne faut pas désespérer. Qu'il est normal qu'il y ait un « un décalage entre l'amélioration de l'activité économique et la création d'emplois. » Et de dégainer pour faire patienter le bon peuple, 100 000 contrats aidés de plus...

Y aurait-il aussi un décalage entre la pensée magique du ministre et la réalité du terrain ? A Marianne, on espérait aussi sincèrement une embellie sur le front de l'emploi. Parce que certains indicateurs pouvaient le laisser présager. D'une part, les entreprises, en bénéficiant du CICE, du crédit impôt recherche et de la baisse du pétrole ont regonflé leurs marges. D'autre part, notre pays semblait bien placé pour profiter à l'export d'une baisse de l'euro. Las, les chiffres publiés hier soir sont vraiment très inquiétants : le chômage croît dans la quasi totalité des régions et dans toutes les tranches d'âge. Que se passe-t-il alors ?

Alors qu'en 2013 la population active tricolore, pour la première fois depuis trente ans, baissait de 28 000 actifs, Eric Heyer de l'OCDE ne s'attendait pourtant pas à une dégrue rapide du chômage. Les employeurs de l'Hexagone, à la différence de leurs homologues britanniques ou espagnols, expliquait-il alors, n'avaient pas sabré aussi violemment dans leurs effectifs au cours de la période 2008-2012. Ils avaient donc conservé quelque 250 000 salariés en surnombre. Sont-ils finalement aujourd'hui en train de s'en séparer comme le laisse soupçonner la hausse des plans sociaux ? Cherchent-ils ainsi à restaurer une compétitivité minée par des années de sous-investissement qui est le véritable fléau du pays ? « Ce sous-investissement a été si massif qu'il n'est pas sûr que les entreprises françaises soient en mesure de générer une croissance durable », s'inquiétait d'ailleurs le 23 avril dernier, devant le Conseil économique social et environnemental (CESE), Frédéric Lerais, le directeur général de l'institut de recherches économiques et sociales (IRES). Et d'expliquer que « l'année 2015 sera une année charnière. » Mais sur ce point aussi, on entend pas (encore ?) le ministre François Rebsamen...

Les chiffres du mois

Réforme des prud'hommes

Alternatives
Economiques

Montant des dommages et intérêts prévus dans la loi Macron en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise

Ancienneté dans l'entreprise	Entreprise de moins de 20 salariés	Entreprise entre 20 et 299 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
Moins de 2 ans	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
10 ans et plus	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois



Retrouvez sur notre site www.unsa-pole-emploi.fr toutes nos infos

L'actualité, toutes les communications des sections Unsa, Unsa juridique, Unsa mensuel, le calendrier social, les CCE...

L'extension de la convention du spectacle vivant partiellement annulée pour atteinte à l'égalité entre syndicats

L'Unsa a posé la question au directeur général sur l'application de cet arrêt du Conseil d'Etat à pôle emploi et ce afin de mettre fin à une différence de traitement entre les syndicats représentatifs et les non-représentatifs.

Le Conseil d'État annule partiellement, dans une décision du 1er juin 2015, l'arrêté du 29 mars 2013 du ministre chargé du Travail portant extension de la convention collective nationale du spectacle vivant du 3 février 2012. Les hauts magistrats, saisis par la fédération Unsa Spectacle et communication, censurent les dispositions qui réservent aux organisations syndicales représentatives le droit d'organiser des réunions avec le personnel et de distribuer des tracts sur le lieu de travail. Le Conseil d'État renvoie en outre au TGI de Paris une question préjudicielle portant sur le point de savoir si cette convention collective "pouvait légalement subordonner à un agrément de toutes les parties signataires l'adhésion à la convention d'organisations non représentatives".

L'arrêté du ministre chargé du Travail du 29 mars 2013 portant extension de la convention collective nationale du spectacle vivant est partiellement annulé en tant qu'il étend des dispositions qui réservent aux organisations syndicales représentatives des facilités de communication et le droit de diffuser de tracts syndicaux sur le lieu de travail. C'est ce que décide le Conseil d'État le 1er juin 2015. La haute juridiction saisit en outre le tribunal de grande instance de Paris d'une question préjudicielle portant sur le point de savoir si ce texte pouvait légalement subordonner l'adhésion à la convention d'organisations non représentatives à un agrément de toutes les parties signataires.

La fédération Unsa Spectacle et communication, auteur de la requête, reprochait à la convention collective de réserver aux syndicats représentatifs la faculté d'organiser deux fois par an des réunions avec le personnel et de diffuser des tracts sur le lieu de travail. Ces arguments justifient l'annulation des dispositions en cause, retient le Conseil d'État. Au sujet des réunions, il rappelle que "si une convention collective peut favoriser l'exercice du droit syndical dans les entreprises, en prévoyant, en complément des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 2142-10, la possibilité pour les sections syndicales d'organiser en dehors des horaires de travail [...] des réunions susceptibles d'être ouvertes à l'ensemble du personnel, elles ne peuvent limiter leur bénéfice aux seules sections syndicales des organisations représentatives sans porter atteinte au

principe d'égalité". Il apparaît "ainsi manifestement que la convention porte, dans cette mesure, atteinte à ce principe".

Quant à la distribution de tracts, les hauts magistrats considèrent que les stipulations de la convention collective, "qui limitent la diffusion des publications et tracts syndicaux sur les lieux de travail aux délégués des syndicats représentatifs, restreignent les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent de l'article L. 2142-4 du code du travail" relatif à la diffusion aux travailleurs des tracts syndicaux.

La fédération syndicale critiquait également une disposition du texte qui conditionne à "un agrément de toutes les parties signataires" l'adhésion à la convention collective de syndicats non représentatifs. Pour le Conseil d'État, "la question de savoir" si ces stipulations "pouvaient légalement subordonner à un agrément de toutes les parties signataires l'adhésion à la convention d'organisations non représentatives présente à juger une difficulté sérieuse, qui ne peut être résolue au vu d'une jurisprudence établie". Ainsi, il appartient à l'autorité judiciaire de la trancher, poursuit la haute juridiction administrative. Le Conseil d'État saisit en conséquence le TGI de Paris d'une question préjudicielle portant sur ce point, et sursoit à statuer jusqu'à ce que le TGI se soit prononcé.

Conseil d'État, 1er juin 2015, n° 369914, publié au recueil Lebon

Canicule : ce que prévoit la loi pour les salariés



Maisons de retraites, crèches, écoles, chantiers sont en alerte mardi, les températures étant prévues au-dessus de 40° dans plusieurs régions. Dès hier en effet, Météo France a placé vingt-six départements du sud-ouest, du centre, de l'Île-de-France et du centre-est en vigilance orange en prévision d'un "épisode caniculaire précoce et durable". Mais à quoi les employeurs sont-ils tenus ? Ils doivent bien entendu protéger la santé de leurs salariés, notamment en cas de fortes chaleurs, mais le Code du travail, qui reste flou sur ce point, ne mentionne pas de température au-dessus de laquelle il serait dangereux de travailler.

Le Code du travail (article L 4121-1 et suivants) stipule que l'employeur doit prendre "les mesures nécessaires" pour "protéger la santé physique" de ses salariés et les adapter en fonction du "changement des circonstances", comme les changements climatiques.

Pour les locaux fermés, l'air doit être renouvelé et il faut notamment "éviter les élévations exagérées de température".

Les employés qui travaillent en extérieur doivent être "protégés contre les conditions atmosphériques", l'employeur devant par exemple prévoir des zones d'ombre, des abris, ou des locaux climatisés...

L'employeur doit aussi mettre à disposition des salariés "de l'eau potable et fraîche pour la boisson". Pour le BTP, la législation précise (article R 4534-143) qu'il faut "trois litres au moins par jour et par travailleur". Dans ce secteur, l'activité peut être stoppée "en cas d'intempéries" après consultation des délégués du personnel.

Droit de retrait possible

Cependant, le Code du travail ne mentionne aucun seuil de température au-dessus duquel il serait dangereux de travailler. Selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), "la chaleur peut constituer un risque pour les salariés (...) au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique". L'Institut ajoute que "le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33°C présente des dangers".

En cas de forte chaleur, il préconise d'aménager les horaires de travail, d'augmenter la fréquence des pauses, de reporter les tâches physiques éprouvantes ou encore d'informer les salariés sur les risques encourus (fatigue, maux de tête, vertige, crampes... pouvant entraîner des conséquences graves comme des coups de chaleur ou une déshydratation).

Un salarié peut en outre exercer son droit de retrait, mais uniquement s'il pense être en situation de "danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé" ou s'il constate un défaut "dans les systèmes de protection" (art. L. 4131-1 du code du travail). Il doit à cet effet prouver que ses inquiétudes se fondent sur un "motif raisonnable". Le représentant du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut également alerter l'employeur.



Interprofessionnel

Loi Macron : déficit de dialogue social !



L'UNSA s'inquiète que l'on fasse fi du dialogue social. C'est pourtant le cas pour deux amendements gouvernementaux introduits en dernière minute dans la Loi Macron et qui viennent percuter les engagements préalables :

la barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en fonction de la taille de l'entreprise : pour l'UNSA, qui s'est toujours opposée à ce principe, estime que cela signe la fin pour chaque salarié d'une possible réparation intégrale de son préjudice, principe fondamental du droit. C'est aussi celui de supprimer la liberté du juge à évaluer le préjudice subi. Il est aussi devenu commun d'entendre que le droit du travail est un frein au développement ou à l'embauche. Pour l'UNSA, en aucune manière

- 1. L'instauration d'un plafond d'indemnisation, la prévisibilité des montants à verser en cas de licenciement ne rempliront un carnet de commandes et permettront des embauches !**
- 2. le travail du dimanche dans les entreprises de moins de 11 salariés, non couvertes par un accord : l'employeur pourra procéder à l'ouverture le dimanche par referendum. Pourquoi signerait-il des accords de branches ou de territoires plus protecteurs avec plus de contreparties pour les salariés s'il peut faire moins pour le même résultat? Cette proposition est, pour l'UNSA, inacceptable. Elle fragilise le dialogue social et percute tout le sens du projet de loi Rebsamen sur le dialogue social.**

L'UNSA, est toujours prête à dialoguer et proposer mais pour cela, il faut qu'il y ait un dialogue... social !

Bonnes vacances !





SECTIONS REGIONALES UNSA POLE EMPLOI

Ile De France

COMPTE-RENDU DU CE EXTRAORDINAIRE DU 1^{ER} JUILLET 2015
Présidé par P.BEL, assisté de Thierry Bouillon, Céline Lebossé et O.de Cassagnac

INFORMATION SUR LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 19 DECEMBRE 2014 RELATIF A LA CLASSIFICATION ET A LA REVISION DE CERTAINS ARTICLES DE LA CCN DE POLE EMPLOI :

Aujourd'hui, ce sont bien les modalités de mise en œuvre qui intéressent l'UNSA, et non la classification en elle-même qui relève d'autres Instances.

Pour l'UNSA, si les modalités de mise en œuvre de l'accord du 19.12.2014 relatif à la classification telles que présentées dans le dossier nous semblent satisfaisantes, **elles n'impactent pas moins l'organisation du travail et les conditions de travail des agents des services RH et de l'ensemble de la ligne managériale, de façon directe ou indirecte.**

Cette mise en œuvre représente en effet une activité qui s'ajoute à celles déjà nombreuses que ces agents effectuent au quotidien, avec notamment des outils RH qui ne sont plus adaptés aux besoins d'un établissement de plus de 9000 agents.

Nous appelons donc la Direction à une vigilance particulière sur la nouvelle charge de travail induite. Même ponctuelle et appelée à se lisser au fil de l'eau, elle n'en grève pas moins le temps de travail que la Direction ne saurait considérer comme élastique à l'infini sans contrepartie.

Nous rappelons en cela que l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail qui contribue à la performance globale de Pôle emploi est un axe majeur du projet stratégique Pôle emploi 2020.

Aussi, l'UNSA requiert de la Direction qu'elle adapte les priorités des uns et des autres, afin que la répartition de cette tâche ne se fasse pas au détriment de la qualité du travail à laquelle toutes et tous aspirent.

Il en va de l'intérêt de tous les intervenants, qu'ils soient en 1^{ère} ligne dans la formation et l'information de l'ensemble des personnels, ou amenés à expliquer par le menu aux membres de leurs équipes les modalités de rattachement et repositionnement.

Nous insistons également sur l'un des principes retenus par la Direction et que l'UNSA partage pleinement, à savoir **la sécurisation de l'appropriation du nouveau dispositif conventionnel**. Il nous paraît notamment indispensable d'éviter toute incompréhension qui pourrait avoir pour effet de multiplier désaccords et recours, tant auprès des managers que des Instances concernées.

La date d'application est fixée pour tous les agents de droit privé au 01/04/2016.
Voici le rétro planning de mise en œuvre :

✓ A partir de septembre 2015, une information est prévue par la Direction Régionale avec la création d'un guide pour les encadrants et d'une plaquette d'information pour les agents. Dans ce support, l'entretien de repositionnement sera expliqué ainsi que son déroulement et les voies de recours.

✓ De mi septembre à octobre 2015, formation des Services RH (chargé(e)s de gestion de carrières, service paie...), puis la formation sera proposée à l'ensemble de la fonction RH. Formation prévue de 2 jours.

✓ D'octobre 2015 à janvier 2016, formation des managers/encadrants, à l'université du management.

Formation d'1 journée avec des cas pratiques.

✓ De novembre 2015 à fin février 2016, les entretiens de rattachement et de repositionnement débutent.

Cette opération n'aura lieu qu'une fois. Cet entretien sera réalisé par le N+1.

A l'issue de l'entretien, un courrier de notification sera adressé à l'agent et déclenchera le délai de droit de recours de 2 mois pour solliciter des explications complémentaires relatives à son repositionnement. Dans le mois qui suit la demande de recours l'agent doit être reçu par son N+2 pour examiner ses arguments.

Il recevra une réponse écrite dans les 15 jours suivant l'entretien lui notifiant acceptation ou refus de sa demande.

En cas de persistance du désaccord l'agent a la possibilité de saisir la commission paritaire locale de recours classification dans le mois suivant la notification écrite.



Vous souhaitez en savoir plus ? REJOIGNEZ-NOUS !

J'adhère

- Tout adhérent à un syndicat non-représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de **deux jours** par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de **6 jours** sur trois ans.
- Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale 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.
- Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir **un jour par an** les membres de sa section syndicale.
- Congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de **15 jours** par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an)



Implantée à pôle emploi depuis sa création et créée à l'ANPE en 1998, l'UNSA pôle emploi est présente dans 13 établissements. Signataire de la CCN et de la plupart des accords annexés à celle-ci, nous avons toujours opté pour le progrès social, l'amélioration des conditions de travail et la défense du service public de l'emploi, seul garant de l'égalité de traitement de tous nos usagers.

Que vous soyez simple adhérent, militant, élu, votre participation active à la vie de notre syndicat vous permettra de mieux défendre vos droits et ceux de vos collègues. Contactez nos sections ou le syndicat national pour tous renseignements supplémentaires



- UNSA-POLE EMPLOI Ile de France
- UNSA POLE EMPLOI SERVICES
- UNSA POLE EMPLOI Haute- Normandie
- UNSA POLE EMPLOI siège
- UNSA-POLE EMPLOI Rhône Alpes
- UNSA-POLE EMPLOI Réunion
- UNSA-POLE EMPLOI Guadeloupe
- UNSA-POLE EMPLOI Poitou-Charentes
- UNSA-POLE EMPLOI Pays De Loire
- UNSA-POLE EMPLOI Midi –Pyrénées
- UNSA-POLE EMPLOI Languedoc Roussillon
- UNSA POLE EMPLOI Aquitaine
- UNSA POLE EMPLOI Alsace
- UNSA-POLE EMPLOI Lorraine



J'ai pris connaissance des statuts du syndicat et j'adhère à l'UNSA pôle emploi *

- Nom :
- Prénom :
- Adresse administrative :

- Adresse personnelle :

- Téléphone :
- Mail :
- Coefficient CCN :
- Indice statut 2003 :

- Date et signature :

NB : la cotisation syndicale donne droit à une réduction fiscale ou un crédit d'impôt de 66%



* http://www.unsa-pole-emploi.fr/unsaanpe/adherer_a_lunsaanpe/