

**Accord pris en application de l'article 50 de la convention collective nationale de Pôle emploi et de l'article 40 du décret statutaire de 2003 avec les organisations syndicales représentatives en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à la Réunion / Mayotte**

**ENTRE :**

POLE EMPLOI, pris en ses établissements de Guadeloupe, Guyane, Martinique, et la Réunion / Mayotte, représenté par Monsieur Christian Charpy en sa qualité de Directeur Général,

**D'UNE PART,**

**ET :**

- les organisations syndicales représentatives suivantes dans les établissements concernés :

SNU FSU, représenté par **TDuy TERRENTROY**

FO Guyane représenté par

FO Martinique représenté par **FRED VIOLTON**

FO Réunion / Mayotte représenté par

CFDT Martinique représenté par **Fabrice di GERONIMO**

CFDT Réunion / Mayotte représenté par **Fabienne Renardin**

CFE CGC représenté par **Cyrille CAILLOUX**

SNAP représenté par **Kyriam SURENONI**

SUD représenté par

UGTG représenté par **Tony Dagnat**

CDTG représenté par

CDMT représenté par **Annick PHILIBERT**

CGTR représenté par

CGTG représenté par

CGTM FSM représenté par **Georges BACHONT**

**D'AUTRE PART**

**IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIIT :**

Une négociation a été engagée dans le cadre de l'article 50 de la convention collective nationale de Pôle emploi et de l'article 40 du décret statutaire de 2003 avec les organisations syndicales représentatives en Guadeloupe, Guyane, Martinique, et la Réunion / Mayotte.

Les parties à la négociation réunies les 28, 29 et 30 avril 2010 à Paris sont convenues des dispositions suivantes, dans l'attente de la poursuite de la négociation sur les points non traités de la plateforme de revendication établie le 29 avril par les organisations syndicales.

**ARTICLE 1**

La Direction générale reconnaît la spécificité des questions de transports à la Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion / Mayotte.

Elle invitera les directions régionales concernées à engager les négociations avec les organisations syndicales dans chacune des régions pour mettre en place un dispositif de prise en charge partielle et forfaitaire des frais de transports pour les agents dont le domicile se situe à plus de 20 km ou 40 minutes de leur lieu de travail, dans la limite du montant maximum prévu par les dispositions légales et réglementaires pour les avantages de même nature.

La Direction générale accordera les moyens financiers nécessaires aux établissements concernés pour mettre en œuvre ces dispositions.

**ARTICLE 2**

La Direction générale porte le montant de la prime de vie chère prévu à l'article 17 de la convention collective nationale de Pôle emploi de 20 à 25 %, à effet du 1er mai 2010.

**ARTICLE 3**

La Direction générale permettra à la Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion / Mayotte la conclusion de contrats de professionnalisation dans les conditions de l'accord formation du 6 octobre 2005, dans le cadre d'un parcours de formation permettant d'acquérir un niveau de formation renforcé et d'accéder à terme à un emploi qualifié au sein de Pôle emploi aux publics éligibles dans la limite d'un quota à déterminer au sein de chaque établissement.

**ARTICLE 4**

La Direction générale s'engage à faire appliquer strictement le paragraphe 3 de l'article 5 ainsi que les paragraphes 2 et 3 de l'article 8.4 de la convention collective nationale. Les actions entreprises à cet effet, les modalités de leur accompagnement ainsi que le suivi spécifique des intéressés à l'issue de leur contrat feront l'objet d'une information mensuelle à aux comités d'établissement concernés et trimestriellement pendant six mois sur le motif de sortie de ce contrat, ainsi que de la situation d'insertion des anciens salariés à l'issue de la fin de leur contrat aidé.

#### **ARTICLE 5**

A l'instar des dispositions prévues au paragraphe 4 de l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi, les organisations syndicales représentatives à la Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion / Mayotte qui ne sont pas représentées ou associées à des organisations syndicales nationales sont dotées des moyens financiers, sous forme de droit de tirage, pour s'attacher les services d'un expert actuariaire indépendant afin de faire réaliser une expertise portant sur les retraites dans leur département, en proportion du périmètre de chaque expertise.

Le droit de tirage sera commun :

- à l'UGTG et à la CGTG pour la Guadeloupe ;
- à la CGTM FSM pour la Martinique
- à la CGTR pour la Réunion-Mayotte
- au SNAP, à SUD et à la CDTG pour la Guyane.

Par ailleurs, la direction de Pôle emploi fera réaliser par un actuariaire indépendant une étude comparée des rémunérations en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion / Mayotte qu'elle mettra à la disposition des parties en complément de celle déjà remise datée du 23 mars 2010.

#### **ARTICLE 6**

La Direction générale rappellera aux directeurs régionaux concernés les engagements et les obligations en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Ceux-ci présentent trimestriellement à leur comité d'établissement le nombre et la proportion de travailleurs handicapés travaillant dans leur établissement, en mettant tout en œuvre pour l'atteinte de l'obligation légale de proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif au plus tard le 31 décembre 2010.

#### **ARTICLE 7**

Les dispenses temporaires d'affiliation à la garantie de frais de soin de santé obligatoire sont prolongées sur demande des agents qui en bénéficient déjà, jusqu'au 31 décembre 2010. Par ailleurs, la direction générale organisera une rencontre avec les responsables de la mutuelle générale et de la GMC pour densifier le réseau des professionnels de santé conventionnés et renforcer la qualité de l'accueil de proximité des adhérents en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion / Mayotte.

#### **ARTICLE 8**

La majoration du contingent annuel d'avancements accélérés prévue dans le protocole d'accord de mise en œuvre de l'article 40 du statut du personnel en date du 28 juin 2007 est porté de 10 à 15%.

#### **ARTICLE 9**

Le quota permettant aux agents sous statut de 2003 ayant au moins 50 ans d'accéder à la carrière exceptionnelle est porté de 25 à 30%.

#### **ARTICLE 10**

Les parties conviennent de la poursuite de la négociation dans le cadre de l'article 50 de la convention collective nationale de Pôle emploi et de l'article 40 du décret statutaire de 2003 du 18 au 21 octobre 2010 dans les conditions suivantes : 18 octobre : préparation ; 19 et 20 octobre négociation ; 21 octobre bilan.

#### **ARTICLE 11**

Les points qui n'ont pas fait l'objet d'échanges suffisants, les points non traités, et les points complémentaires restant à exposer par les organisations syndicales figurent en annexe 1 et 2 au présent accord. Ils seront négociés sur la base de l'annexe 1, en s'appuyant sur les points correspondants de l'annexe 2, lors de la poursuite des négociations telle que prévue à l'article 10.

#### **- DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives concernées à l'issue de la procédure de signature afin de faire courir le délai d'opposition de huit jours prévu par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Après expiration du droit d'opposition, cet accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties ont la faculté de réviser le présent accord selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires sous réserve d'une notification préalable adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant l'échéance prévue pour la dénonciation, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-6 et 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2010

Pour les organisations syndicales représentatives en  
Guadeloupe, Guyane, Martinique, et à la Réunion-  
Mayotte

Pour le SNU FSU



Pour FO Guyane

Pour FO Martinique



Pour FO Réunion / Mayotte

Pour la CFDT Martinique



Pour la CFDT Réunion / Mayotte



Pour la CFE CGC



Pour le SNAP



Pour SUD

Pour l'UGTG



Pour la CDTG

Pour la CDMT sous réserves



Pour la CGTR

Pour la CGTG

Pour la CGTM FSM



Pour les établissements de Guadeloupe, Guyane,  
Martinique, et la Réunion Mayotte de Pôle emploi

Le Directeur général de Pôle emploi

Christian Charpy



## ANNEXES 1

- Points n'ayant pas fait l'objet d'échanges suffisants :

- Effectifs
- Gestion des carrières
- Exercice du droit d'option

Ces points seront réexaminés lors de la poursuite prévue de la négociation.

- Points n'ayant pas été traités :

- Politique d'intervention
- Politique d'orientation
- Politique envers les centres de formation
- Politique envers les demandeurs d'emploi
- Création d'entreprise
- Partenariat
- Accords locaux

Ces points qui n'ont pas été traités, seront repris lors de la négociation bien que la direction générale ait indiqué que les adaptations ou les aménagements éventuels au contexte économique et social relèvent des directeurs régionaux en lien avec la direction générale et en cohérence avec la stratégie nationale :

- Points complémentaires restant à exposer par les organisations syndicales :

- Conditions de travail
- Activités sociales et culturelles
- Formation interne
- Représentation des organisations syndicales des départements d'outre mer dans les instances nationales
- Droit syndical
- Risques psycho sociaux
- Garantie individuelle et collective des salaires.

## ANNEXE 2

### PLATEFORME REVENDICATIVE DE L'INTERDOM

CHARENTON, le 28 avril 2010

Article 40 – Statut des agents contractuels de droit public de l'ANPE –  
Décret n°2003 – 1370 du 31 décembre 2003 modifié :

*« Pour tenir compte du caractère particulier des conditions d'exercice des missions de l'ANPE dans les départements d'outre-mer, les modalités d'application du présent décret aux agents des départements d'outre-mer seront précisées, en tant que de besoin, par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, du budget et de la fonction publique, pris après consultation des organisations syndicales représentatives et avis du comité consultatif paritaire national. »*

Article 50 – Dispositions particulières  
Convention collective nationale du 21 nov 2009

*« Pour tenir compte du caractère particulier des conditions d'exercice des missions de Pôle Emploi dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer, les modalités d'application de la présente convention collective nationale, aux agents de Pôle Emploi de ces départements, territoires et collectivités sont adaptées, en tant que de besoin, après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans les établissements concernés. »*

#### Préambule

- Considérant la situation préoccupante du chômage en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ;
- Considérant le faible niveau de formation et de qualification de la majorité des demandeurs d'emploi en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ;
- Considérant la nécessité de mobiliser des moyens d'accompagnement, de formation et d'insertion des demandeurs d'emploi
- Considérant les conditions d'exercice particulières des missions de Pôle Emploi en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ;
- Considérant la nécessité d'apporter des solutions d'urgence tout comme des solutions pérennes.
- Considérant que certains points n'ont pas été abordés, que d'autres n'ont pas fait l'objet d'un accord (la liste en étant fixée en annexe)

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

#### ◆ Rémunération :

1. Mise en place du chèque transport
2. Extension prime ZUS à tous les agents

3. Extension prime CLIA à tous les agents concernés
4. Rémunération égalitaire des formateurs
5. Aligement des salaires par le haut des agents de Pole-Emploi dans les DOM
6. Revalorisation de la prime de vie chère des agents du privé dans chaque pays avec effet rétroactif
7. Tableaux comparatifs des salaires dans les DOM inexploitable (effectifs faux) Exigence d'une nouvelle expertise plus réaliste et plus fine (ancienneté, cadre d'emploi, carrière) sur les salaires par un cabinet externe
8. Application du RSTA à Pole-Emploi conformément à l'accord de mars 2009

◆ **Retraite :**

Statut 2003 et CCN :

Conformément au protocole d'accord sur la mise en œuvre de l'article 40 et considérant la très forte pénibilité du travail au sein de Pole-Emploi, les syndicats UGTG, SNAP, CFDT, CTU, CGTM, CGTM/FSM, CGT-FO, CFE-CGC, UNSA, CGTR, SNU/FSU, CDTG, CDMT, SUD Emploi, CGTG des 5 pays ( Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte) exigent :

- la réhabilitation du congé de fin d'activité dans les conditions antérieures (avec maintien des majorations outre-mer) pour les agents de Statut Public de Pole-Emploi
- la mise en place d'un dispositif type « congé de solidarité » pour les agents de Statut Privé de Pole-Emploi
- le remplacement de chaque départ à la retraite par le recrutement d'un agent dans la région de départ
- la garantie du régime de retraite des agents de Pole-Emploi en cas de changement statutaire des régions
- extension aux agents sous Statut 2003 de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 37 de la CCN

## **Expertise**

Les syndicats UGTG, SNAP, CFDT, CTU, CGTM, CGTM/FSM, CGT-FO, CFE-CGC, UNSA, CGTR, SNU/FSU, CDTG, CDMT, SUD Emploi, CGTG des 5 pays ( Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte) réunis en Interdom à Sainte-Luce-Martinique du 14 au 18 décembre 2009 demandent qu'une expertise soit menée sur la situation des retraites des agents de Pole-emploi de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte dès le 1<sup>er</sup> semestre 2010.

Cette expertise présentera :

- un état des lieux exhaustif des différents systèmes de retraites existants à

Pôle-Emploi pour les régions de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte.

- les conséquences de l'intégration de la majoration outre-mer dans la valeur du point d'indice spécifique DOM

- un mécanisme de sécurisation et amélioration du régime de retraite des agents

de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte, pour atteindre 75 % de

leur dernier salaire brut imposable

- un mécanisme pour permettre l'élargissement de l'assiette à la majoration Outremer et la garantie d'une valorisation de la retraite IRCANTEC correspondante

- un rapport approfondi faisant ressortir les avantages et conséquences d'un changement de caisse de retraite pour les agents de statut privé

Ce rapport précisera la pertinence à maintenir l'Ircantec comme caisse de retraite pour les agents de pôle emploi de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte pour les agents sous Statut 2003 et à l'envisager ou non pour les agents relevant de la CCN

Afin d'assurer l'information complète des organisations syndicales et des personnels concernés. La direction générale de Pôle Emploi met dès à présent à disposition des organisations syndicales précitées les moyens financiers de s'attacher les services d'experts actuaires indépendants.

Résolution du problème de retraite complémentaire à Mayotte

◆ **Protection Sociale :**

1. Statut 2003

a) Demande la même protection sociale performante (prévoyance, dépendance, pénibilité au travail) avec une mutuelle non obligatoire dans tous les pays avec domiciliation du traitement du risque d'accident de travail auprès des Caisses de Sécurité Sociale de chaque pays.

◆ **Effectifs :**

1. Arrêt du recours massif et abusif à des agents en CDD et en contrat aidé.
2. Plan de résorption des emplois précaires (transformation des CDD en CDI, transformation des Contrats Aidés en CDI) avec assouplissement des critères d'intégration
3. Intégration des publics éloignés de l'emploi avec plan de carrière à Pôle-Emploi
4. Prioriser l'embauche des agents en CDD à chaque fois qu'un poste en CDI est ouvert (même en cascade)
5. Renforcement conséquent des effectifs de chaque pays au regard des objectifs de la direction générale
6. Arrêt des heures supplémentaires qui masquent le manque d'effectif
7. Respect de l'obligation légale d'embauche de travailleurs handicapés

◆ **Gestion des Carrières :**

1. Statut 2003

- a) Augmentation du quota promotion
- b) Reclassification des agents de niveau I dans les DOM en niveau II
- c) Intégration des personnels de service dans Oasis
- d) Création d'une Commission Paritaire d'appel, statuant sur les recours,  
composée des membres des CPL des DOM
  - e) Suppression de la condition VIAP pour se présenter aux sélections internes
  - f) Garantir l'impartialité, la transparence des sélections internes
  - g) Carrières exceptionnelles automatiques pour les agents à partir de 50 ans et en fin de grille indiciaire.
  - h) Garantir à chaque agent un minimum de 3 avancements accélérés au cours de sa carrière
  - i) Attribution immédiate d'un avancement accéléré pour les agents recrutés depuis plus de 4 ans qui n'en ont jamais bénéficié

2. Convention Collective Nationale

- a) Augmentation de l'enveloppe financière allouée pour les promotions
- b) Relèvement de traitement systématique tous les 2 ans (hors prime d'ancienneté) afin d'instaurer une équité entre tous les agents de Pole-Emploi
- c) Extension du paritarisme aux agents du privé pour l'examen des dossiers individuels (mutation, promotion, recrutement, ...)
- d) Possibilité de faire appel à une CPN en cas de désaccord
- d) Confère les dispositions plus favorables des pages 6 & 7 de l'article 40
- e) Garantir l'impartialité, la transparence des EPA
- f) Mise en place d'avancements accélérés pour les agents du privé

◆ **Le Droit d'Option :**

Suppression du délai pour le droit d'option

Exigence d'une nouvelle estimation des salaires de tous les agents de droit public des DOM qui opéraient pour la CCN par courrier recommandé avec A.R. ayant la mention « annule et remplace » et ce, après les négociations liées à l'article 40 et à l'article 50

Le 1<sup>er</sup> courrier de la direction générale n'incluait pas la prime de vie chère  
Application des avantages relatifs à l'article 50 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010

◆ **Dispositif Séniors :**

Mise en place d'un dispositif de réduction du temps de travail avec maintien de l'intégralité de la rémunération pour tous les agents âgés de 50 ans ou plus.

Compte tenu du fort taux de chômage dans nos pays respectifs réhabilitation du congé solidarité

## POLITIQUE D'INTERVENTION

### 1 - SERVICE A DISTANCE

Compte-tenu des réalités des usagers de chacun de nos pays, la mise en place des Services à distance (ATT, PST, 3995 et Internet) doit être traitée dans le cadre d'une réflexion globale de la définition des différents services et des modes de délivrance de ceux-ci dans les différents pays. Parallèlement, la carte des services de l'ATT sera réduite aux inscriptions, à l'actualisation et à l'information de 1<sup>er</sup> niveau.

L'accès à ces services doit être gratuit

### 2 - Page 4 Article 40 existant à réécrire : Adaptation de la mise en œuvre des programmes nationaux

*« Les conditions de mise en œuvre des programmes nationaux ainsi que des outils seront étudiés par la direction générale en relation avec les DRA Martinique, Guadeloupe, Guyane et Réunion/Mayotte, pour être adaptés et aménagés au contexte socio économique local et déployés après consultation du CCPR.*

*S'il y a lieu, des programmes dits « spécifiques » seront mis en œuvre après avis du CCPR afin de répondre au mieux aux exigences sociales et économiques en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte. »*

### 3 - Page 13 Article 40 : POLITIQUE

- ✓ Améliorer et intensifier les rapports entre l'agence et la direction du travail.
- ✓ Transformation de l'espace dédié aux jeunes diplômés en agence cadres  
Guadeloupe.
- ✓ Anticiper et prévoir l'évolution des effectifs pour les investissements immobiliers (aménagement, relogement).

### 4 - Mayotte

- ✓ Mise en place des Indemnités de Recherche d'Emploi à Mayotte et adaptées à sa situation.
- ✓ Création de deux agences supplémentaires, à Dzoumogne et Pamandzi.
- ✓ Mise en place du système informatique équivalent aux autres régions  
achat de formation
- ✓ Mise en place d'une cellule d'orientation et d'une plateforme de vocation
- ✓ Mise en place de toutes les mesures Pôle emploi existant dans les autres pays
- ✓ Etendre l'achat de formation

## POLITIQUE D'ORIENTATION

Mise en place d'une véritable politique d'orientation dans les DOM

- ✓ Avoir un Service d'Orientation Professionnelle (SOP) ayant comme objectif :
  - La construction et la validation du projet professionnel
  - La définition des étapes du parcours de formation
  - L'accompagnement des publics jusqu'à la fin de la formation

## POLITIQUE ENVERS LES CENTRES DE FORMATION

- ✓ Mise en place d'un appel d'offre local : compte-tenu des réalités dans nos pays respectifs, privilégier les centres de formation locaux qui n'ont pas les mêmes moyens que les Organismes de Formation nationaux qui répondent aux appels d'offre.
- ✓ Allègement des Cahiers des charges qui sont rédigés de telle manière qu'ils excluent d'office les centres locaux
- ✓ Une étude des besoins de formation et d'emploi (analyse des différents gisements d'emploi potentiels) afin de mettre en place un dispositif innovant et de qualité qui permettent l'insertion réelle des DE, en lieu et place des formations conventionnées
- ✓ Une offre de formation lisible, accessible et actualisée à la disposition de tous les agents
- ✓ Retour aux Formations Individuelles Conventionnées
- ✓ Mise en place d'un service dédié pour toutes les questions relatives aux formations
- ✓ Que chaque direction régionale dénonce un marché quand le cahier des charges n'est pas respecté

## POLITIQUE ENVERS LES DEMANDEURS D'EMPLOI

### A - INDEMNISATION

- ✓ Suppression du traitement simplifié de l'inscription qui prive le demandeur d'emploi indemnisable de l'expertise de l'agent indemnisation. Cela génère de grosses difficultés (retard de paiement, délivrance tardive d'une notification de décision) à la Réunion
- ✓ Réception de tous les demandeurs d'emploi au moins une fois par l'agent indemnisation et un agent placement

- ✓ Aucun demandeur d'emploi ne doit avoir un rejet de sa demande d'allocation par téléphone
- ✓ Exigence d'avoir les moyens de rendre un service de qualité aux usagers
- ✓ Engagement de Pole-Emploi à entamer une démarche afin d'étudier les modalités d'amélioration des conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et Mayotte. A ce titre, il sera proposé un avenant à la convention d'Assurance Chômage permettant la prise en compte des conditions de plus grande précarité des salariés des pays précités.
- ✓ Pôle Emploi s'engage à examiner les modalités d'intervention au titre des aides d'un fonds social.
- ✓ Un service de médiation permettant des réponses adaptées et rapides à toute réclamation

#### **B - SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT**

- ✓ **Suppression du dispositif SMP (suivi mensuel personnalisé) dans les pays précités. Les organisations syndicales des DOM affirment leur volonté d'un accompagnement personnalisé, réel et sérieux des demandeurs d'emploi par la mise en œuvre d'une véritable politique d'intervention de Pole-Emploi prenant en considération les particularités de l'environnement socio-économique dans les pays respectifs : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte.**
- ✓ **Refus du recours aux opérateurs privé de placement**
- ✓ **Mise en place d'un plan d'urgence pour l'insertion des jeunes, autre que les mesures contrats aidés dans nos pays respectifs**
- ✓ **Financement à hauteur de 7 € de l'heure aux demandeurs d'emploi en EMTPR**

#### **C - CREATION D'ENTREPRISE**

- ✓ **Mise en place d'accompagnement des demandeurs d'emploi créateurs d'entreprises par l'élaboration de prestation, de mesures et d'aides spécifiques durant les trois premières années.**

## D - PARTENARIAT

- ✓ Renforcer le partenariat avec l'ETAT, le Conseil Général, le Conseil Régional, l'Education nationale, les socio professionnels... Tous les acteurs économiques :  
Que le conseil régional de l'emploi soit un organe délibératif
- ✓ **Obligation de résultat et contrôle de la bonne utilisation de l'argent public dans le cadre des conventions signées avec les employeurs**
- ✓ **Respect de la clause sociale emploi dans le cadre des marchés publics pour que les demandeurs d'emploi de la région puissent y accéder**

## E - ACCORDS LOCAUX

- ✓ Rétablissement prime de Logement de 15 % des agents privés de la Réunion
- ✓ Prise en compte des différentes fêtes régionales et culturelles au sein des différents pays

## LES POINTS SUIVANTS COMPLETENT L'OBJET DE LA PRESENTE PLATEFORME REVENDICATIVE :

- CONDITIONS DE TRAVAIL
- ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES
- FORMATION INTERNE
- REPRESENTATION DES OS DES DOM DANS LES INSTANCES NATIONALES
- DROIT SYNDICAL
- RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- GARANTIE INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES SALARIES