



Accord du XX XX XX relatif à l'égalité professionnelle et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord à durée déterminée du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi. Les mesures mises en œuvre dans le présent accord viennent compléter l'ensemble des actions déjà mises en œuvre par Pôle emploi au titre de la problématique traitée.

Il se centre sur des axes concrets qu'il convient de décliner en actions nouvelles. Il présente des indicateurs plus ciblés et exploitables dans le système d'informations.

Au-delà de la conclusion du présent accord, Pôle emploi appuiera son action sur la démarche du label Diversité dans laquelle il est engagé, et ce pour promouvoir notamment sa politique en faveur de l'égalité des hommes et des femmes dans ses effectifs.

Chapitre 1 BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

Chapitre 2 RECRUTEMENTS

Pôle emploi s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

Pôle Emploi s'assure entre autres de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination. Ce principe vaut pour toutes les catégories socioprofessionnelles et s'impose à tous les acteurs du recrutement (y compris externes dans les cas limités de recours à ce mode de recrutement des cadres)

Ces dispositifs font l'objet d'une communication spécifique auprès des managers.

Une étude est menée en 2014 sur la mise en place d'un portail de recrutement, permettant de tracer l'ensemble des candidatures.

Une attention particulière est portée sur la rédaction des offres d'emploi ainsi que sur la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Une formation au recrutement, incluant des éléments sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche ainsi que sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte dans la conduite d'entretien, sera proposée à l'ensemble des managers en situation de recrutement.

Des actions de communication sont conduites par la Direction générale pour favoriser la mixité dans les métiers à Pôle emploi. Elles visent à valoriser auprès des femmes les métiers de Pôle emploi majoritairement occupés par des hommes (ex : métier de l'informatique, de la logistique) et inversement auprès des hommes les métiers majoritairement occupés par les femmes (ex : conseil à l'emploi, ressources humaines).

Indicateurs :

- Nombre et répartition des embauches CDI, par sexe/fonction /filiale/emploi/catégorie professionnelle
- Répartition des embauches CDD, par sexe/fonction/filiale/emploi/catégorie professionnelle

Chapitre 3 FORMATION

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Pôle emploi applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de Pôle emploi, et ce qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Afin de garantir le développement de compétences de ses agents, Pôle emploi propose, dans le cadre du plan pluriannuel de formation, des formations qui concernent l'ensemble des agents.

Dans l'objectif de ne pas exclure les femmes de cette dynamique, il sera veillé à l'accès à la formation des personnels à temps partiel. Dans ce dernier cas, le délai de prévenance des stagiaires devra être supérieur à un mois et l'agent choisira entre des modalités de paiement ou de rattrapage du temps de formation au-delà de sa quotité de travail.

Pôle emploi maintient sa contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers supportés par les agents absents une nuitée de leur domicile en raison d'une formation professionnelle ou d'un séminaire en résidentiel engagé à l'initiative de l'établissement.

Cette aide financière est versée à raison d'une nuitée par session ou séminaire, sur justificatifs correspondants aux frais de garde supplémentaires liés à la nuitée dans la limite de 80 euros.

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 16 ans
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé
- d'un(e) personne à charge nécessitant la présence d'une garde de nuit.

Cette aide financière peut concerner la durée totale de l'absence du domicile pour les femmes et les hommes assumant seul(e) s la charge des enfants et personnes définis ci-dessus sur demande de l'intéressé(e) accompagnée d'une justification de la situation familiale.

Une communication spécifique concernant cette aide est systématiquement portée sur les convocations aux sessions de formation.

Les périodes d'absence de l'agent en congé de maternité/paternité/adoption/présence parentale et parental d'éducation sont intégralement considérées comme temps de travail effectif dans le calcul du DIF.

Indicateurs :

- nombre d'agents qui ont bénéficié de l'aide financière par sexe et par catégorie professionnelle.
- taux de participation des femmes aux actions de formation comparé au taux de féminisation des effectifs de Pôle emploi, par CSP
- Ratio du nombre d'agents à temps partiel formés H/F, rapporté au nombre d'agents à temps partiel.

Chapitre 4 EVOLUTION DE CARRIERE ET MIXITE

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités sont identiques pour les femmes et les hommes.

Afin d'assurer à l'ensemble des agents un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque agent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

Article 4.1 *MIXITE PROFESSIONNELLE*

La cartographie comparée des femmes et des hommes par filière métier permettra d'identifier les filières où les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

Un diagnostic de situation sera effectué sur la base du référentiel des métiers après rattachement de l'ensemble des agents aux emplois du référentiel.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, la mixité dans les métiers et les niveaux d'emplois suppose, en fonction des candidatures proposées et à compétences égales en interne, d'intégrer davantage de femmes dans les métiers et les niveaux d'emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer concrètement la progression de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés.

Indicateur

- répartition des effectifs CDI - CDD, par sexe et par fonction /filière/emploi.

Article 4.2 *ACCES AUX POSTES A RESPONSABILITE*

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène de plafond de verre, Pôle emploi s'engage à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes à responsabilité dont ceux de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes est moins importante dans les postes de cadres supérieurs et de cadres dirigeants, Pôle emploi met en œuvre, et ce dès l'accès au niveau cadre, des dispositifs permettant d'accroître le pourcentage de femmes dans ces catégories :

- Pour ces niveaux, s'il n'y a pas de femmes dans la sélection finale des candidats, une argumentation écrite construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste sera systématiquement demandée à la direction des ressources humaines régionale.
- Lors des revues de personnel des cadres un examen des populations féminines dans cette catégorie sera effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard en vérifiant notamment que les possibilités d'évolution vers les postes de cadre supérieur qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

Pôle emploi s'appuie sur le dispositif de détection de potentiel déjà mis en place pour garantir l'absence de discrimination. Pour rappel, ce dispositif s'est engagé à retenir des dimensions et capacités respectant le principe de non-discrimination.

Ainsi, les 4 dimensions (vision, motivation, relation, réalisation) et leur déclinaison en capacité ne font pas référence à un genre.

Lors de l'identification des potentiels en comités de carrière, il sera rappelé à la ligne managériale la nécessité de tendre vers une parité.

Pôle emploi rendra plus visible ses offres de service :

- En termes de coaching pouvant porter sur la gestion de carrière
- En termes d'accompagnement au projet professionnel porté dans le cadre de l'offre de service Gestion de Carrière :

Indicateurs :

- nombre d'agents évalués par sexe et par âge, entrant dans le dispositif de détection des potentiels et accédant à un poste ciblé, et délai.
- évolution de la population des femmes dans les catégories cadres et cadres supérieurs

Chapitre 5 REMUNERATION

Article 5.1 *EGALITE DE REMUNERATION*

A poste égal, Pôle emploi assure l'égalité de rémunération à l'embauche dans le cadre des recrutements externes.

Les processus promotions et opérations de carrière garantiront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les modalités de promotions ou augmentations au sens de l'article 19 de la convention collective, nationale, sont objectivées et garantissent la non discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage de la direction générale lors des campagnes annuelles de promotions. La direction générale vérifie chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes est cohérent avec leur proportion dans l'établissement.

S'agissant des agents de droit public, la notion de promotion (par changement de niveau d'emplois) est celle prévue dans le décret statutaire de 2003 aux articles 7 à 9 et 24. S'y ajoute la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle conformément aux articles 22 et 23 de ce statut.

Plus généralement, afin de prévenir les discriminations liées au genre, un regard attentif sera porté, lors de l'examen des promotions, aux personnels de Pôle emploi qui rencontrent un écart de rémunération par rapport à la médiane supérieur à 5%.

Indicateurs :

- nombre de promotions par sexe/fonction /filière/emploi rapporté à la population H/F.

Pour les agents publics :

- nombre de promotions par sexe et emploi repère, niveau, rapporté à la population H/F
- nombre d'avancements accélérés et d'accès à la carrière exceptionnelle par sexe et niveau d'emplois rapporté au nombre d'agents éligibles et aux quotas alloués.

Article 5.2 *ANALYSE DES EVENTUELS ECARTS INJUSTIFIES DE REMUNERATION (ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES)*

Les parties à négociation considèrent que la proximité de la mise en œuvre d'une nouvelle classification au sein de Pôle emploi, s'appuyant sur un repositionnement individuel de tous les agents de droit privé dans un emploi recensé dans le référentiel des métiers et sur une nouvelle grille de coefficient, est de nature à permettre une analyse plus pertinente du diagnostic portant sur les éventuels écarts de rémunération.

A ce titre, elles conviennent de reporter l'analyse des écarts de rémunération à un diagnostic réalisé à la fin du trimestre qui suivra la mise en œuvre de la nouvelle classification.
Les parties à négociation se retrouveront pour négocier un avenant au présent accord portant sur l'article 5.2.

A cette fin, les parties s'accordent pour se réunir sur la présentation d'une méthodologie et du diagnostic sur les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que la négociation de mesure correctives le cas échéant.

La négociation s'ouvrira dans les 6 mois suivant la mise en œuvre opérationnelle de la classification. Dans l'éventualité de l'absence de conclusion valide du projet de classification, la négociation sera ouverte au le 1^{er} avril 2015.

Article 5.3 *CONGE DE MATERNITE ET D'ADOPTION*

Pôle emploi maintient son engagement à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption. Conformément à l'article 31, paragraphe 7, de la convention collective nationale, l'agent, au retour de son congé de maternité ou d'adoption bénéficiera des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle. Les agents de droit public, pendant et lors de leur retour de congé de maternité se verront attribuer au minimum la moyenne des primes variables liées à la manière de servir, et pour celles qui y sont éligibles, la moyenne des primes de performance, versées aux agents de même niveau d'emplois.

Chapitre 6 ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Article 6.1 *PARENTALITE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE*

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Au départ et à l'issue des congés maternité, adoption et parental d'éducation, il est proposé à l'agent de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.
L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l'agent et l'établissement durant ce congé (envoi de documentation, ...)

L'entretien au retour permet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation, d'accompagnement et/ou d'information adaptées à cette reprise, et ce afin d'organiser cette reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Cet entretien sera formalisé et indiquera aux agents les actions mises en œuvre afin de faciliter leur retour.

Article 6.2 *DEVELOPPEMENT DES SERVICES DE PROXIMITE*

Afin de concilier plus facilement vie professionnelle, familiale et personnelle, Pôle emploi participe au cofinancement de chèque CESU permettant de financer des heures de service à la personne. Un chéquier annuel de 100 euros par agent est cofinancé à hauteur de 50% par Pôle emploi. Il est attribué à la demande des intéressés.

Indicateur :

Nombre de bénéficiaires par sexe, et CSP pour les agents de droit privé et niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public.

Chapitre 7 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

Un réseau de référents Diversité est mis en place au sein des services RH des régions/établissements. Ils assurent, dans leur région/établissement, le pilotage des actions relevant de la politique Diversité et notamment les actions prévues dans le présent accord.

Ils animent, dans leur région/établissement, des actions autour de l'égalité professionnelle, et ce notamment durant la semaine de la Diversité.

Article 7.1 *ACTIONS DE FORMATION POUR LES AGENTS*

L'évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de formation à destination de l'ensemble des agents pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

Afin de lutter contre les stéréotypes de genre, Pôle emploi s'engage à mettre en place les formations nécessaires.

Indicateurs :

- nombre d'agents formés aux enjeux de la non discrimination
- nombre d'agents formés à la lutte contre les stéréotypes de genre
- Bilan narratif des actions régionales mises en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle

Article 7.2 *ACTIONS DE COMMUNICATION*

Par ailleurs, des actions de communications auprès des agents sur les mesures définies dans le cadre du présent accord seront conduites.

Chapitre 8 DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 8.1 *COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD*

La commission se réunit une fois par an dans l'objectif d'examiner les actions mises en œuvre au titre de l'accord et de suivre l'avancée des indicateurs prévus par l'accord.

La commission est composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et représentative ainsi que de membres de la Direction Générale.

Article 8.2 *COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE DES COMITES D'ETABLISSEMENTS*

Au niveau de chaque comité d'établissement, les commissions égalité professionnelle sont destinataires du rapport sur la situation comparée aux niveaux national et régional des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ces commissions examinent également les conditions d'accès des femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions d'emploi et en particulier celles des femmes à temps partiel.

La direction des ressources humaines intervient en tant que de besoin à la commission égalité hommes/femmes du comité d'établissement.

Au cours d'une mandature, les membres des commissions égalité professionnelle et ceux de la commission de suivi de cet accord ont la possibilité de bénéficier d'une formation de 3 jours consacrée à l'égalité professionnelle sous forme d'autorisation spécifique d'absence rémunérée. Les frais de déplacement et d'hébergement liés à cette formation sont pris en charge par Pôle Emploi.

Article 8.3 *DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTREE EN APPLICATION*

Projet accord V0**10 juin 2014**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. A l'échéance de son terme, il cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à signature décident de mesures additionnelles.

Article 8.4 *DEPOT ET PUBLICITE*

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le

Pour la CFDT

Le directeur général de Pôle emploi

Pour la CFTC

Jean BASSERES

Pour la CFE-CGC

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour la CGT-Force Ouvrière

8