

ACCORD DU XX . XX . XX RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET PERSONNELLE A POLE EMPLOI

PREAMBULE

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non discrimination notamment entre les hommes et les femmes.

Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis.

L'accord a pour objet de mettre en œuvre les actions ci-après :

- Garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les recrutements et dans les métiers,
- Garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes pour des fonctions équivalentes et de même niveau.
- Garantir entre les hommes et les femmes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles.
- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle,
- Faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

Chapitre 1 BENEFICIAIRES

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

Chapitre 2 RECRUTEMENTS

Article 2.1 *Egalité de traitement des candidatures*

Pôle emploi s'engage à garantir à chaque étape du processus de recrutement 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 capacités requises pour occuper les emplois proposés.

Pôle emploi s'engage dans la voie de la présélection des candidatures sur CV anonyme, utilise des méthodes et outils d'évaluation objectifs (Méthode de Recrutement par Simulation, grilles d'entretien communes à tous les candidats, grille d'analyse des CV, méthodes de recrutement sans CV...) et assure la traçabilité de l'ensemble des étapes de la sélection.

Concernant le recrutement des cadres, Pôle Emploi s'assure de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

Conformément à l'article 4 §3 de la CCN les méthodes et procédures de recrutement d'agents cadres ou non cadres, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, sont présentées pour consultation au comité central d'entreprise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national. Cette consultation aura lieu avant le 30 juin 2011 sous réserve de l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CCE selon les procédures habituelles.

Une formation sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche, et sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte sera dispensée aux acteurs du recrutement dans les 9 mois suivant la signature du présent accord.

Pour favoriser la mixité dans les métiers à Pôle emploi, des moyens de communication seront développés visant à valoriser auprès des femmes les métiers de Pôle emploi majoritairement occupés par des hommes (ex : métier informatique logistique, ...) et inversement auprès des hommes les métiers majoritairement occupés par les femmes (ex : conseil à l'emploi, assistantat de direction, ressources humaines...).

Indicateurs :

- Nombre et répartition des postes proposés à l'embauche en CDI /CDD par sexe, fonction, emploi générique et coefficient.

Dès disponibilité de l'outil statistique :

- Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes par fonction/emploi générique.
- Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues en entretien par fonction/emploi générique.
- Nombre et répartition des embauches CDI, par sexe/fonction /filière/emploi/catégorie professionnelle/coefficient d'embauche/salaire.
- Répartition des embauches CDD, par sexe/fonction /filière/emploi/catégorie professionnelle.
- Durée moyenne en CDD avant obtention d'un CDI par sexe/fonction /filière/emploi/catégorie professionnelle.

- Pourcentage de femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N-1.
- Pourcentage de femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N-1.

Chapitre 3 EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Article 3.1 Accès à la 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 qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Les femmes, en raison de contraintes familiales, sont éventuellement plus exposées à des difficultés d'accès effectif à la formation lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours hors du domicile, Pôle emploi développera des modalités spécifiques de formation visant à atténuer cette difficulté :

- Réduire les contraintes de déplacement par l'implantation ou la recherche de salles de formation décentralisées.
- Proposer une offre de formation ouverte à distance (FOAD) dans le cadre des orientations fixées par la CPNF, en particulier pour les agents ne pouvant pas participer à des formations résidentielles.
- Proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat.

Indicateurs

- nombre d'heures de formation par sexe/fonction /filiale/emploi/quotité de temps de travail/nature du contrat de travail.
- nombre d'agents n'ayant pas suivi de formation proposée par Pôle emploi pendant 3 années consécutives par sexe/âge/quotité de temps de travail/fonction/filiale/emploi.

Article 3.2 Evolution de carrière et mixité

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 3.3 Promotion professionnelle

Les modalités de promotions ou augmentations au sens de l'article 19 de la convention collective, (par relèvement de traitement dans le même coefficient, par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, par changement de coefficient de base vers un niveau de qualification supérieur), sont objectivées et garantissent la non discrimination, en particulier entre les hommes et les femmes.

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage salarial 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.

Indicateurs :

- nombre de promotions par sexe/fonction /filiale/emploi rapporté au nombre d'agents éligibles.
 - durée moyenne entre deux promotions par CSP et par statut
- Pour les agents publics :
- nombre de promotions par sexe et emploi repère source, rapporté au nombre d'agents éligibles
 - nombre d'avancements accélérés et d'accès à la carrière exceptionnelle par sexe et niveau d'emplois rapporté au nombre d'agents éligibles.

Article 3.4 Mixité professionnelle

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

Dans le cadre de la mobilité, l'équilibre entre les hommes et les femmes 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 hommes et les femmes dans les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés.

L'accueil des stagiaires écoles hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés sera encouragé.

Indicateur

- répartition des effectifs CDI - CDD, par sexe et par fonction /filiale/emploi.
- taux de progression du nombre de femmes dans les filières et métiers

Article 3.5 Accès aux postes à responsabilité

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 Pôle emploi mettra en œuvre 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 construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste sera systématiquement demandée à la Direction des ressources humaines régionales.

- 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.

Dans ce cadre, Pôle emploi développera la pratique du coaching / mentorat et des actions de formation en vue du développement professionnel permettant de mettre en valeur ses compétences et de gérer son parcours professionnel, pour aider les femmes à parvenir à des postes de cadre, de cadre supérieur et de cadre dirigeant.

Afin de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure des collaboratrices vers des postes à responsabilité, des formations permettant de valoriser le potentiel des agents seront organisées.

Le dispositif de détection de potentiel sera présenté au CCE dans les neuf mois suivants la signature de cet accord.

Indicateurs :

- nombre d'agents par sexe exprimant le souhait de s'engager dans un dispositif de détection de potentiel,
- nombre d'agents évalués par sexe et par âge, entrant dans le dispositif, accédant à un poste ciblé et délai.

Chapitre 4 REMUNERATION

Article 4.1 Egalité de rémunération -

Les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions de l'article L3221-2 du code du travail.

Ainsi Pôle emploi garantit un salaire équivalent entre les hommes et les femmes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Indicateur :

- rémunération annuelle brute moyenne des nouveaux recrutés (CDI, CDD) par sexe/ fonction /filière/emploi/tranche d'âge.

Article 4.2 Suppression des écarts injustifiés de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties constatent qu'au-delà des différences de salaires liées à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction, des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs peuvent subsister entre les hommes et les femmes.

Pôle emploi entend définir une méthode en vue d'identifier, d'examiner et de résorber par des mesures concrètes ces écarts de salaires injustifiés, appelés écarts résiduels, subsistant après neutralisation des effets de structure (emploi générique, âge, ancienneté). Cette méthode vise à comparer, toutes choses égales par ailleurs, la différence de salaire entre hommes et femmes.

En pratique, la comparaison du salaire des femmes avec le salaire médian des hommes à même fonction, même emploi générique ou repère, même tranche d'âge et même tranche d'ancienneté, calculée sur des effectifs significatifs, constituera une mesure d'appréciation de l'égalité professionnelle.

Après pré-identification par la DGA RH, des salariées éligibles en situation d'écart résiduel d'au moins 5% par rapport au salaire médian des hommes pour une fonction, un emploi générique, une tranche d'ancienneté et une tranche d'âge donnés (critères cumulés) un examen sera réalisé par la DRH de l'établissement.

A l'issue de cet examen de situation, une mesure d'ajustement de salaire à effet du 1^{er} janvier 2011 est définie pour les salariées concernées, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures.

Cette mesure pourra prendre la forme, selon la situation de l'agent, d'un, voire deux, échelons supplémentaires, dans la limite du nombre d'échelons restant à atteindre dans son niveau de qualification. Le reliquat éventuel donnera lieu à une majoration de salaire au titre de l'article 19.2. Dans le cas où la salariée sera déjà située au dernier échelon de son niveau de qualification ou dans le cas où le différentiel constaté ne permet pas d'attribuer un échelon supplémentaire, la mesure prendra la forme d'une seule majoration au titre de l'article 19.2. Les majorations article 19.2 seront conservées tant que la salariée demeurera dans la même catégorie socio-professionnelle et n'interféreront pas dans l'examen des situations individuelles à l'occasion des campagnes de promotion. En cas de changement de catégorie socio-professionnelle, ces majorations pourront être modifiées en fonction de la détermination de la nouvelle situation de l'agent.

Pour la durée de l'accord, il sera procédé à cet examen à la date de signature pour réactualiser les données de référence permettant de rattraper des éventuels écarts injustifiés de salaires entre les hommes et les femmes au delà de 5%.

Concernant les agents publics, les directeurs d'établissement privilégieront dans l'attribution des avancements accélérés et des accès à la carrière exceptionnelle, la situation des femmes ayant un écart injustifié de salaire parmi les agents éligibles répondant aux critères d'attribution. Les membres des commissions paritaires disposeront dans ce cadre de la liste des femmes présentant un écart injustifié de salaire.

Indicateurs :

- Nombre de femmes bénéficiaires de la mesure par fonction /filière/emploi.
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement accéléré ou d'accès à la carrière exceptionnelle dans le cadre de cette mesure.

Article 4.3 Congé de maternité ou d'adoption

Pôle emploi s'engage à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption.

Conformément à l'article 31 §7 de la CCN, 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 de la prime variable liée à la manière de servir versée aux agents de même niveau d'emplois.

Chapitre 5 ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Pôle emploi réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs (trices) à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. La parentalité et l'organisation du travail sont parties intégrantes de la politique RH de pôle emploi et sont prises en compte dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Afin de sensibiliser régulièrement le management et les agents, un message spécifique sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

Des actions de communication auprès des agents et des managers sur ces dispositions relatives à la conciliation des temps de vie seront diffusées sur le site intranet diversité et la lettre d'information des managers.

Article 5.1 *Prise en compte de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements et des réunions*

Pôle emploi veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions de service doivent être planifiées. Elles se déroulent pendant les plages fixes du dispositif d'horaires individualisés de Pôle emploi.

Pôle emploi adoptera une charte des réunions.

Article 5.2 *Temps partiel choisi par les agents*

Le temps partiel choisi est une formule de temps de travail accessible dans Pôle emploi qui a pour but de mieux concilier pour les agents les temps personnels et professionnels .

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière des agents, ni pénaliser leur parcours professionnel et en particulier celui des femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée au personnel du fait de son travail à temps partiel.

Des études de suivi de cohortes de population hommes / femmes à temps partiel permettront de mesurer les éventuels écarts d'évolutions professionnelles et de mobilité avec les agents à temps plein.

Article 5.3 *Aide financière pour prendre en compte les contraintes familiales*

Pôle emploi contribuera financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfants ou d'ascendant 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) ascendant(e) à charge nécessitant la présence d'une garde de nuit.

A titre exceptionnel, cette aide financière peut concerner la durée totale de l'absence du domicile pour les femmes assumant seules la charge des enfants et ascendants définis ci-dessus sur justification de la situation familiale.

Indicateur :

- nombre d'agents qui ont bénéficié de cette aide par sexe et par catégorie professionnelle.

Article 5.4 Parentalité et évolution 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, programmé si possible en amont de la reprise d'activité, permet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation et/ou d'accompagnement et /ou d'information adaptées à cette reprise pour permettre la reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Pour faciliter le retour, Pôle emploi assure :

- le retour de l'agent sur son poste dans le cas d'un congé de maternité ou d'adoption.
- dans le cas d'un retour de congé parental, l'agent qui n'a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi, ou à défaut dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur son lieu d'affectation d'origine
- en cas de modification substantielle de l'équilibre familial liée à la naissance et entraînant un déménagement, Pôle emploi s'attache à favoriser le changement de lieu de travail de l'agent après sa réintégration et dans un délai de 3 mois au maximum.
- une expérimentation de participation à une crèche interentreprises par la réservation de berceaux sera lancée dans deux régions pilotes et les organisations syndicales locales y seront associées. La direction de Pôle emploi donne son accord pour financer 20 berceaux à concurrence de 6000€ par berceau. Un bilan sera fait d'ici un an et permettra de négocier pour définir la politique dans ce domaine en tenant compte de la répartition géographique des enfants et du contexte local

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

Afin de favoriser les possibilités d'accès à la promotion des femmes, Pôle Emploi s'engage à

accorder une priorité aux candidatures en promotion des intéressées sur des postes vacants dans leur site ou leur bassin d'emploi pour l'accès dans les niveaux d'emplois 2 et 3 du décret statutaire sous réserve qu'elles figurent sur liste de promotion en cours de validité.

Article 5.5 Développement des services de proximité

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.

Chapitre 6 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

L'évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

Article 6.1 Actions de sensibilisation et /ou de formation

La mise en œuvre du présent accord nécessite une sensibilisation des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, des managers et des responsables RH.

Ces actions de sensibilisation et/ ou de formation porteront notamment sur :

- la présentation des enjeux de l'égalité professionnelle-au sein de Pôle emploi,
- la prévention du délit de discriminations et des comportements stéréotypés qui y conduisent,
- la présentation de l'accord et de ses objectifs,
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle,
- l'intégration du thème d'égalité professionnelle et du non discrimination dans la formation des managers.

Indicateurs :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de la non discrimination.
- Le nombre de réclamations en DP portant sur la discrimination.

Article 6.2 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 7 DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 7.1 Commission de suivi de l'accord

PROJET

Une commission nationale de suivi du présent accord composée de deux membres par organisation syndicale signataire et /ou représentative au niveau national et de représentants de la direction disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel, est mise en place. Elle se réunira deux fois par an sur toute la durée de l'accord et aura pour objectif de suivre l'avancement des actions menées au regard des objectifs fixés et de traiter les recours individuels liés à l'application du présent accord, sans préjudice d'éventuels recours juridictionnels. Elle pourra le cas échéant tenir une réunion exceptionnelle dans l'année. La première réunion de cette commission de suivi aura lieu au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2011.

Elle peut être saisie par les agents concernés et/ ou par les organisations syndicales membres de la commission, lorsque tous les recours formulés au niveau des établissements sont épuisés. Seuls les avis de cette commission qui sont pris à la majorité sont exécutoires.

La commission, pour ses travaux, s'appuie sur une étude réalisée par un cabinet expert indépendant, 6 mois et 18 mois après la mise en œuvre de l'accord, permettant d'identifier les facteurs d'inégalité résiduels et les mécanismes susceptibles de conduire à ces distorsions.

Le cabinet expert sera désigné après appel d'offre sur la base d'un cahier des charges concerté au sein de la commission de suivi. A partir de ces constats, la commission proposera des pistes pour corriger ces distorsions. Ces pistes ne pourront entraîner de modifications immédiates du présent accord, mais devront le cas échéant faire l'objet d'une négociation spécifique.

Un bilan des mesures prises dans chaque établissement dans le cadre de l'application du présent accord sera produit à la commission de suivi lors de sa première réunion.

Article 7.2 Commission égalité hommes/femmes des comités d'établissements

Au niveau de chaque comité d'établissement, les commissions égalité hommes /femmes 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. Les frais de déplacements liés à cette formation sont pris en charge par Pôle Emploi.

Article 7.3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles.

Article 7.4 Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur au.

PROJET

Chapitre 8 DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé, 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 2010

Pour la CFDT

Le directeur général de Pôle emploi,

Pour la CFE-CGC

Christian CHARPY

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour la FSU

Pour l'UNSA