

ACCORD DU XX . XX . XX RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE 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.

L'égalité professionnelle est un enjeu rappelé dans la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 prévoyant la suppression des écarts de rémunération entre hommes et femmes. **Cet enjeu est repris dans 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 **l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les emplois** à tous les niveaux peuvent être la résultante des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis.

Il s'agit de mettre en œuvre un plan d'actions portant sur les thèmes suivants :

- Développer **l'équilibre 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,
- Favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolutions,
- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle,
- Faire évoluer les pratiques et les mentalités.

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

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

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 objectivés de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat(e) (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 objectivées (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.

Conformément à l'article 4 §3 de la CCN les méthodes et procédures de recrutement d'agents 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.

Concernant le recrutement des cadres, Pôle Emploi s'assure que les principes de non – discrimination sont respectés par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

Une formation sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte ~~basée sur les a priori et les préjugés, et sur les enjeux de l'équilibre entre les hommes et les femmes~~ sera dispensée aux acteurs du recrutement.

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

Indicateurs :

- nombre de candidatures reçues, retenues à chaque étape du recrutement dès disponibilité de l'outil statistique et répartition des embauches CDI - CDD, par sexe, fonctions /filières/emplois et par catégorie professionnelle

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 accèdent dans les mêmes conditions à la formation au sein de pôle emploi quelque soit le temps de travail.

~~Cependant constatant que~~

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 à distance dans le cadre des orientations fixées par la CPNFP.
- Proposer des solutions alternatives à la formation comme l'accompagnement et le tutorat.

Indicateurs

- nombre d'heures de formation par sexe et par fonctions /filières/emplois/ quotité de temps de travail.

- nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation pendant 3 années consécutives par sexe, âge, quotité de temps de travail et par métier

Article 3.2 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'une tierce personne supportés par les agents ~~parents de jeunes enfants~~ 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 70 euros.

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 13 ans
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé
- d'un ascendant à charge nécessitant la présence d'une tierce personne.

Indicateurs :

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

Article 3.3 Evolution de carrière et équilibre entre les hommes et les femmes

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, en fonction des capacités professionnelles requises pour les postes à pourvoir.

Article 3.4 Promotion professionnelle

Les critères 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 objectivés 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.

Indicateurs :

- nombre de promotions par sexe et par fonctions /filières/emplois rapporté au nombre d'agents éligibles.
- durée moyenne entre deux promotions, par CSP et par statut

Article 3.5 Equilibre entre les hommes et les femmes

La cartographie comparée des hommes et des femmes par filière 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'emploi 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 hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés sera encouragé.

Indicateur

- répartition des effectifs CDI - CDD, par sexe et par fonctions /filières/emplois.

Article 3.6 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 diminue 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 au manager.
- 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 cadres supérieurs qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

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

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

Indicateur :

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

Chapitre 4 REMUNERATION

Article 4.1 Egalité de rémunération à l'embauche

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 réalisé par un agent à ancienneté, âge, qualification comparable, 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 embauchés (CDI, CDD) par sexe, fonctions /filières/emplois.

Article 4.2 Suppression des éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les Hommes/Femmes

Les parties constatent qu'au-delà des différences de salaires liées à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction, des éventuelles 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 (poste occupé, 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 la médiane du salaire des hommes à 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 agents éligibles en situation d'écart résiduel d'au moins X% par rapport au salaire médian homme pour un emploi repère ou un emploi générique, une tranche d'ancienneté et une tranche d'âge donnés (critères cumulés) un examen sera réalisé ~~conjointement~~ par le DRH de l'établissement ~~et l'encadrement de proximité~~,

La première année sera étudiée la situation des femmes ayant un écart non justifié de salaire de plus de 10 %.

La deuxième année sera étudiée la situation des femmes ayant un écart non justifié de salaire de plus de 8 %.

La troisième année sera étudiée la situation des femmes ayant un écart non justifié de salaire de plus de 7 %.

A l'issue de ces processus d'identification, une mesure d'ajustement sera définie afin de remédier pour le futur à l'écart de rémunération non justifié, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la prise d'effet de l'accord.

Les parties conviennent de la nécessité de fixer un budget pour chacune des années consacré au rattrapage des écarts salariaux vérifiés après analyse. Cette enveloppe budgétaire serait utilisée à hauteur des besoins identifiés de rattrapage au cours de l'accord selon des objectifs annuels de réduction progressive des écarts.

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 L1225-26, 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 ou des primes individuelles de sa catégorie professionnelle.

Pour les agents de droit public, pendant et lors de son retour de congé de maternité l'agent se verra attribuer au minimum la moyenne de la prime variable liée à la manière de servir versée aux agents de même niveau d'emploi.

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

Pôle emploi réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle .La parentalité et l'organisation du travail sont partie intégrante de la politique RH de pôle emploi, ils sont pris en compte dans la convention collective de Pôle emploi.

Afin de sensibiliser continuellement le management et les agents au nécessaire équilibre de vie, 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 privée pour la santé au travail, 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 dans l'organisation des déplacements et des réunions*

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

Pôle emploi adoptera une charte des réunions.

Article 5.2 *Temps partiel choisi pour les agents*

Le temps partiel choisi est une formule de temps de travail accessible dans Pole 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 ne peut être refusée au personnel du seul 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 avec les agents à temps plein.

Article 5.3 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.

Les directions des ressources humaines seront sensibilisées sur ce point.

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 faciliter le retour de congé maternité, de congé d'adoption ou de congé **parental d'éducation** et permettre à l'agent de vivre au mieux sa nouvelle organisation de vie, Pôle emploi assure

- le retour de l'agent sur son poste et **sur un poste équivalent dans le département d'origine dans le cas d'un retour de congé parental.**
- en cas de modification substantielle de l'équilibre familial, Pôle emploi s'attache à favoriser le changement de lieu de travail de l'agent après sa réintégration et dans des délais raisonnables.
- 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.

Droit individuel à la formation

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.

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

L'évolution durable des comportements au quotidien implique une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Article 6.1 Actions de sensibilisation

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

Ces actions de sensibilisation consisteront notamment en :

- une prise de conscience des enjeux de la mixité au sein de Pôle emploi,
- une 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 sensibilisés aux enjeux de la non 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

Une commission nationale de suivi du présent accord composée de deux membres par organisation syndicale signataire de cet accord 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.

La commission pourra s'appuyer pour ses travaux sur une étude réalisée par un 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. 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. Seuls les avis de cette commission qui sont pris à la majorité sont exécutoires. 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.

Article 7.2 Comité de réflexion prospective

Il est institué auprès du DGA RH un comité chargé de réfléchir, au-delà de la thématique liée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les évolutions en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle des femmes dans les entreprises, aux conditions de travail et d'emploi des agents à temps partiel et à l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Il s'attachera à analyser les bonnes pratiques ou les innovations constatées et à proposer en conséquence à Pôle emploi des améliorations ou des adaptations.

Les travaux de ce comité contribueront à une meilleure intégration de cette problématique au sein de Pôle emploi.

Il sera composé exclusivement de femmes identifiées en interne et à l'externe pour leur connaissance et leur engagement en faveur de ce sujet.

Article 7.3 Commission Egalité Hommes/Femmes des Comités d'Etablissements

Au niveau de chaque CE, les Commissions Egalité Hommes /Femmes sont destinataires du rapport sur la situation comparée 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.

Le DRH intervient une fois par an à la Commission Egalité Hommes/Femmes du Comité d'Etablissement.

Article 7.4 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.

Il pourra être dénoncé à l'issue de chaque période d'un an, sous réserve du respect d'un délai de préavis de deux mois. Dans ce cas, l'accord cessera purement et simplement de produire effet à la date d'échéance du terme.

Article 7.5 Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur au.

Chapitre 8 DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffé 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

Accord égalité professionnelle V2

PROJET

Pour la CGT-FO

Pour la FSU

Pour l'UNSA