

Accord du 20 octobre 2020

relatif à l'égalité professionnelle femme-homme
et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle

NOR : ASET2051033M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNAP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Préambule

Les parties signataires souhaitent par le présent accord réaffirmer leur volonté de travailler, de façon concertée, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles souhaitent ainsi confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de faire progresser l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité du précédent en faveur :

- de la présence des femmes à tous les niveaux de fonction ;
- des mêmes chances de déroulé de carrière entre les femmes et les hommes ;
- de la lutte contre le plafond de verre ;
- de l'égalité des rémunérations ;
- du rattrapage des éventuels écarts de rémunération injustifiés ;
- de l'équilibre des temps avec une attention particulière pour les familles monoparentales ;
- de la lutte contre les discriminations ;
- de la prévention systématique de toute forme de sexisme et du traitement des situations de violence.

Il est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, la volonté des parties est de conforter la dynamique engagée qui a permis d'obtenir des effets positifs et d'atteindre certains objectifs contenus dans l'accord précédent.

L'index égalité^[1] publié à l'externe le 1^{er} mars 2020 (93/100) témoigne de l'efficacité des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Pôle emploi, tout comme les indicateurs internes du présent accord.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues d'adopter les dispositions du présent accord structuré autour de 6 axes :

- sécurité et santé au travail ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- rémunération ;
- recrutement ;
- évolution professionnelle ;
- sensibilisation et communication.

À titre préliminaire, les parties entendent rappeler les définitions et enjeux associés au présent accord :

- l'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de mobilité, de promotion et évolution professionnelle, ainsi qu'en termes d'égalité salariale et d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- la mixité est le caractère d'un groupe composé de personnes des deux sexes ;
- les stéréotypes de genre sont des caractéristiques arbitraires (fondées sur des idées préconçues) que l'on attribue à une personne ou un groupe de personnes en fonction de leur sexe. Ces stéréotypes ont un impact sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société ;
- la discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de manière défavorable, à situation comparable, en se fondant sur un critère prohibé par la loi (exemple : sexe, handicap...). Elle est considérée comme un délit ;
- le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inferioriser, de façon insidieuse, ou au contraire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

2. Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord, sont applicables aux agents de l'ensemble des établissements de Pôle emploi, dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

3. Sécurité et santé au travail

3.1. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail

Pôle emploi rappelle la gravité des agissements à caractère sexiste et sexuel dans le cadre du travail, applique le principe de tolérance zéro au sein de l'établissement notamment entre col-

[1] Prévu par la loi du 5 septembre 2018 et par le décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

lègues, agit pour faire évoluer les mentalités et sanctionne les comportements répréhensibles établis.

Qu'ils soient femmes ou hommes, les agents de Pôle emploi, ainsi que toute personne amenée à travailler au sein de Pôle emploi sans lien de subordination (service civique, stagiaire), sont susceptibles d'être confrontés, dans le cadre de leur mission, à des violences, notamment de la part d'utilisateurs (demandeur d'emploi, employeur, partenaire, etc.). Ils bénéficient de la politique de prévention et de traitement des agressions mises en œuvre à Pôle emploi, laquelle est notamment abordée dans une instruction nationale.

Dans la continuité des actions déjà menées, Pôle emploi s'engage à garantir à tous les agents un environnement basé sur le respect des relations de travail entre les femmes et les hommes.

L'établissement s'engage à mener les actions suivantes :

- poursuivre les actions de sensibilisation concernant les violences sexistes et sexuelles au travail et la prévention du sexisme ordinaire, à destination des agents, des managers et des services ressources humaines au travers d'actions de formation et de communication (acteurs à mobiliser, modalités de signalement...) ;
- faciliter l'accès aux outils d'information et de communication sur le sujet ;
- accompagner les référents entreprise en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans l'exercice de leurs missions ;
- diffuser la liste des référents entreprise aux agents par tout moyen d'information (intranet de l'établissement, affichage sur site, email, etc.) et communiquer sur leurs missions dans le cadre d'actions de sensibilisation ;
- mettre à disposition au sein de chaque établissement, le nom du ou des référents en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE (comité social et économique) sur l'intranet de l'établissement ;
- communiquer aux CSE les outils de sensibilisation des référents entreprise et la liste des formations existantes sur cette thématique (liste non exhaustive) ;
- réaliser une étude inter-entreprises sur le sexisme au travail dans le cadre de l'initiative #StOpE en partenariat avec le haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- communiquer annuellement sur les sanctions remontées au niveau national concernant les violences sexistes et sexuelles au travail de manière non nominative ;
- traiter tous les signalements de violences sexistes et sexuelles, et notamment le sexisme ordinaire, à l'égard du personnel quel que soit leur genre et sans les banaliser ;
- intégrer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le plan d'action de chaque établissement.

3.2. Lutter contre les violences familiales

Pôle emploi rappelle que chaque agent peut bénéficier d'un accompagnement concernant des difficultés personnelles, en particulier concernant les violences familiales, en s'adressant aux assistants de service social du travail.

En cas de situation exceptionnelle, après l'évaluation sociale de l'assistant de service social du travail, les services en charge des ressources humaines, en lien avec le manager et l'agent concerné, mettent tout en œuvre pour trouver des solutions (autorisation d'absence exceptionnelle, mobilité géographique, logement et appui financier).

Pôle emploi rappelle que le dispositif d'écoute psychologique « Ma ligne d'écoute » est mobilisable 24h/24, 7j/7.

La direction s'engage à mettre en place un groupe de travail paritaire national sur la question des actions et services à destination des personnes victimes de violences familiales. Ce groupe est composé des signataires de l'accord volontaires pour travailler sur cette thématique.

Indicateurs liés au chapitre sécurité et santé au travail :

- bilan des actions de sensibilisation au niveau national et par établissement ;
- résultats de l'étude sur le sexisme au travail (initiative #StOpE) ;
- état des sanctions en lien avec les violences sexistes et sexuelles au travail à l'échelon national ;
- nombre de cas signalés concernant les violences sexistes et sexuelles au travail (dispositif à mettre en place en 2021) ;
- bilan des actions menées par les référents entreprise en charge du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

4. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Pôle emploi favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale pour maintenir l'équilibre personnel pour chaque agent.

Il est rappelé que la question de l'organisation du temps de travail, et l'adaptation de la charge de travail en fonction du temps de travail, peut être abordée notamment dans le cadre des entretiens professionnels annuels.

4.1. Garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail

L'organisation des réunions sur les plages fixes est la règle et les horaires de début et de fin de réunion sont mentionnés dans l'ordre du jour.

Les réunions organisées sur les plages variables doivent rester exceptionnelles et être signalées aux participants avec un délai de prévenance suffisant afin de faciliter l'organisation personnelle des agents. Les réunions internes ne peuvent pas s'étendre au-delà des horaires variables.

La présence au briefing ne peut revêtir un caractère de présence obligatoire opposable aux agents si celui-ci se déroule sur les plages variables.

Autant que faire se peut et dans la mesure du possible, l'organisation des réunions d'encadrement de proximité, prend en compte les temps partiels de ses participants afin que chacune et chacun puisse y assister régulièrement.

Il appartient à chaque manager d'intégrer ces principes et de les faire respecter quel que soit le motif de la réunion (réunion de service, briefings...).

Les services en charge des ressources humaines sensibilisent toute la ligne managériale pour rappeler l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et familiale et le respect des horaires de travail.

4.2. Faciliter la parentalité

Cet accord confère les mêmes droits, liés à la parentalité ou aux congés, aux personnes d'un couple de même sexe qui ont un ou des enfants à leur charge.

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

Les services en charge des ressources humaines veillent à la remise systématique du guide de la parentalité aux agents accueillant un enfant.

Ce guide précise les dispositions légales, conventionnelles et statutaires en matière de maternité, paternité ou d'adoption et les modalités d'application à Pôle emploi. Il est actualisé en cas d'évolution.

Ce guide est également accessible sur l'intranet national de Pôle emploi.

En amont d'un congé maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, l'agent peut bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son service en charge des ressources humaines.

Cet entretien permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l'agent et l'établissement durant ce congé. Cela peut être également l'occasion de présenter, aux femmes et aux hommes, les modalités de temps partiel et de télétravail afin d'anticiper la future reprise.

Au retour de l'agent, un entretien de reprise est systématiquement proposé. Il vise à faciliter la réintégration d'un agent au sein du collectif dès son retour suite à une absence liée à la parentalité, pour lui permettre de retrouver ses repères, de s'approprier les évolutions de la période écoulée afin d'exercer au mieux ses missions et développer son potentiel professionnel. Cet entretien de reprise est formalisé dans SIRHUS.

Au moment de la reprise, une attention particulière est portée en cas de situation familiale complexe pour faciliter le retour de l'agent dans de bonnes conditions.

Les services en charge des ressources humaines sensibilisent et accompagnent la ligne managériale pour rappeler les enjeux d'une réintégration, présenter le cadre de l'entretien de reprise, son contenu, et les modalités de formalisation dans SIRHUS. Par ailleurs, les services des ressources humaines mobilisent l'ensemble des acteurs concernés pour accompagner la reprise de l'agent dans les meilleures conditions.

4.3. Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne

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 de leur domicile en raison d'une formation professionnelle, d'un séminaire en résidentiel, d'une participation à des opérations de recettes, engagés à l'initiative de l'établissement.

Ces aides financières sont versées à tout agent assumant seul la charge de garde soit par sa situation d'aidant familial^[1] soit par sa situation de parent isolé^[2], soit parce qu'au moment de l'absence, le (ou la) conjoint(e) ne peut assurer la garde des personnes à charge (déplacement professionnel, horaires décalés...). Elles concernent la durée totale de l'absence du domicile dûment justifiée.

Ces aides financières sont versées selon les modalités suivantes : 85 € par nuitée et à hauteur de 10 €/heure lorsque l'arrivée et/ou le départ du domicile génèrent des frais supplémentaires dûment justifiés.

Ces aides sont versées, à la demande de l'intéressé, uniquement sur justificatifs (une attestation sur l'honneur n'étant pas un justificatif).

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 16 ans ;
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé ;
- d'une personne à charge nécessitant la présence d'un tiers.

Les situations atypiques relatives aux difficultés de garde de personnes à charge ne trouvant pas de réponse avec les dispositifs présentés ci-dessus peuvent faire l'objet au cas par cas d'une attention particulière des services en charge des ressources humaines.

[1] L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule.

[2] Sont considérés comme parents isolés : les parents célibataires, divorcés, séparés ou veufs, femmes enceintes ou personne seule ayant des enfants à charge.

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

Par ailleurs, Pôle emploi participe au cofinancement de chèques CESU (chèques emploi service universel) pour financer des heures de service à la personne tels que des prestataires de services (entreprises, associations, crèches...) ou des salariés en emploi direct (aides à domicile, assistants maternels...).

Un chéquier annuel de 115 € par agent est cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi. Il est attribué à la demande des intéressés quel que soit leur statut et la nature de leur contrat (CDD ou CDI).

Pôle emploi organise une campagne de sensibilisation sur ces dispositifs.

Objectif de progression lié au chapitre. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Garantir le déroulement des entretiens à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, à l'issue de l'accord :

- 100 % des entretiens de reprise sont proposés ;
- 100 % des entretiens de reprise réalisés sont formalisés.

Indicateurs liés au chapitre. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant.

Nombre de bénéficiaires de CESU par genre et catégorie professionnelle pour les agents de droit privé et niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public.

Nombre d'agents qui ont bénéficié des aides financières (nuitée ou indemnité) par genre, par catégorie professionnelle et niveau d'emploi du statut public.

5. Rémunération

5.1. Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Pôle emploi applique le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ainsi est garanti un salaire égal entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail, des dispositions de la convention collective nationale et du statut des agents publics.

Les processus promotions et opérations de carrière garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'examen de leur situation et s'inscrivent dans le cadre des indicateurs ci-dessous du chapitre rémunération, suivis annuellement. Ce point fait également partie des indicateurs de l'index égalité professionnelle et pour lequel Pôle emploi a recueilli la totalité des points sur les index 2018 et 2019.

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 et aux hommes est proportionnel à leur poids respectif dans l'effectif.

S'agissant des agents de droit public, la promotion selon la réglementation actuellement en vigueur se traduit par un changement de niveau d'emplois. En cas de validation et d'application du projet de nouvelle classification des emplois des agents publics, il s'agira des dispositifs d'avancement de niveau et de changement de catégorie prévus par ce projet.

Les « opérations de carrière » s'entendent quant à elles comme la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle, conformément aux articles 22 et 23 du décret statutaire.

5.2. Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération liés au genre

Les parties à négociation conviennent que les objectifs de réduction des éventuels écarts de rémunération injustifiés pouvant être issus de discrimination liée au genre doivent concerner aussi bien les hommes que les femmes. Elles s'inscrivent ainsi dans la volonté d'assurer le principe d'égalité de traitement de tous les agents en matière de rémunération.

Pôle emploi définit une méthode en vue d'identifier les éventuels écarts de salaires injustifiés, appelés écarts résiduels, subsistant après neutralisation des effets de structure.

À cette fin, lors du processus promotion annuel, la direction propose, pour chaque emploi du référentiel des métiers, un état de la rémunération des hommes et des femmes. Cet état, présenté à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord, met en évidence, par tranche d'ancienneté, la dispersion sexuée des rémunérations par rapport à la médiane de rémunération constatée au niveau national pour tous les agents de droit privé occupant un même emploi.

Cet état, par emploi du référentiel des métiers et par niveau de classification, est construit en prenant en compte les données suivantes :

- les rémunérations (salaire de base + article 19.C) par tranches de 5 % autour de la médiane ;
- l'ancienneté selon les tranches suivantes : de 0 à 2 ans, de 3 à 5 ans, de 6 à 10 ans, de 11 à 15 ans, de 16 à 20 ans et de 21 ans et plus.

L'ensemble des salaires des agents occupant l'emploi concerné est distribué autour de la rémunération médiane.

À partir de l'état ainsi constitué pour chaque emploi du référentiel des métiers, il est procédé, à une analyse des résultats au niveau de chaque établissement. L'état statistique de l'établissement est transmis au comité social et économique (CSE) de l'établissement et intégré au rapport de situation comparée. Ce dernier est publié sur l'intranet de l'établissement concerné.

Cette analyse est réalisée sur les salaires inférieurs à la médiane et porte sur chaque sous ensemble constitué par le croisement d'une tranche de rémunération et d'une tranche d'ancienneté. Elle permet de vérifier que la répartition femmes/hommes au sein de chaque sous ensemble est sensiblement proportionnelle au poids relatif des femmes et des hommes au sein de la tranche d'ancienneté considérée.

Cette étude est réalisée une fois par année civile.

Les groupes uniquement constitués d'agents du même sexe sont examinés dans le cadre de l'étude à compter de 2021.

Pour des raisons de cohérence statistique, seuls les résultats portant sur les groupes constitués de 5 agents et plus sont exploités.

En cas d'écart, lors de la campagne de promotion, l'établissement examine les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'est pas le cas, l'établissement met en œuvre les corrections nécessaires et en informe les agents concernés.

Une méthode similaire est proposée pour l'analyse des écarts éventuels pour les agents de droit public. En cas d'écart, lors des opérations de carrière, l'établissement examine les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'est pas le cas, l'établissement met en œuvre, pour les agents concernés, les corrections nécessaires, en application des dispositions prévues par les textes.

L'examen des situations pourra également s'effectuer lors du dispositif d'avancement de niveau en cas de validation et d'application du projet de nouvelle classification des emplois des agents publics.

Une fois par an, pendant la durée du présent accord et suite à chaque campagne de promotion et opération de carrière, l'état des situations d'écart à la médiane des hommes et des femmes est actualisé et transmis au CSE de l'établissement pour lui permettre de mesurer l'effet des actions menées.

Il est rappelé que les revendications individuelles relèvent notamment des prérogatives des représentants de proximité au niveau de l'établissement. Les agents privés peuvent exercer un recours, en dernier lieu, auprès de la commission nationale paritaire de conciliation. Les agents publics peuvent, quant à eux, exercer un recours administratif selon les règles de droit commun : recours administratif « gracieux » auprès de l'autorité décisionnaire, le directeur régional, ou recours administratif hiérarchique auprès du directeur général.

Pôle emploi s'engage, à partir de 2021, à initier des travaux en partenariat avec un centre de recherche afin de bénéficier d'une analyse globale des mécanismes susceptibles de générer des inégalités.

L'équipe de chercheurs est en mesure d'intervenir auprès des organisations syndicales pour présenter les travaux.

5.3. Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des agents à leur retour de congé de maternité ou d'adoption

Pour rappel, l'agent, lors de la reprise d'activité, bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé, de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle. Cette disposition n'exclut pas l'examen classique de sa situation dans le cadre de promotions.

Les agents de droit public, lors de leur retour de congé de maternité ou d'adoption se voient attribuer au minimum la moyenne des primes variables liées à la manière de servir, et pour ceux qui y sont éligibles, la moyenne des primes de performance, versées aux agents de même niveau d'emplois. Cette disposition n'exclut pas l'examen classique de leur situation dans le cadre des opérations de carrière si ces agents sont proposables.

Indicateurs liés au chapitre rémunération :

- rémunération annuelle brute moyenne par genre par statut ;
- rémunération médiane annuelle brute par genre, filière, métier, emploi, niveau, tranche d'ancienneté et statut ;
- nombre d'agents par statut ayant bénéficié d'une mesure pérenne par année ;
- nombre d'agents identifiés à l'issue de l'étude par statut (cf. article 5.2 du présent accord) par année ;
- nombre de promotions par type de mesure, genre, emploi, quotité de travail rapporté à la population femme/homme par statut par année ;
- index égalité professionnelle avec détail par indicateur.

6. Recrutement

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 perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

6.1. Sensibiliser et former les acteurs du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

Pôle emploi poursuit les actions de sensibilisation et de formation des acteurs du recrutement afin de lutter contre les stéréotypes de genre. Dans cet objectif, les actions suivantes sont déployées :

- développer les formations au recrutement en incluant les 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. Elles sont déployées auprès de l'ensemble des managers en situation de recrutement ;
- renforcer les sensibilisations au niveau national, régional et local (guide, kiosque, midi de l'UM, webinaires...) ;
- diffuser le guide « Promouvoir l'égalité professionnelle femme/homme dans les étapes du recrutement » à chaque acteur du recrutement.

6.2. Garantir le principe de non-discrimination dans le processus de recrutement

Le processus de recrutement à Pôle emploi se déroule dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles, pour les femmes et pour les hommes.

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 professionnelles 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).

6.3. Favoriser la mixité dans les recrutements

Pôle emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Une attention particulière est portée à l'équilibre femmes et hommes dans le recrutement de cadres.

Pôle emploi mobilise son offre de service pour communiquer sur les postes ouverts au recrutement externe et faciliter les candidatures des femmes sur les emplois et filières pour lesquelles elles sont sous représentées.

Pôle emploi s'engage ainsi à faire connaître ses métiers, les valoriser, afin de donner plus de visibilité et d'appétence aux métiers du conseil tant pour les hommes que pour les femmes. Pour cela, des actions sont mises en place pour promouvoir l'image de Pôle emploi en tant qu'employeur et ainsi diversifier les profils, favoriser la mixité et attirer les nouveaux talents.

Objectifs de progression du chapitre recrutement

Développer les formations à destination des acteurs du recrutement : 100 % des agents en prise de poste managérial sur la durée de l'accord sont formés en amont des recrutements qu'ils auront à réaliser ;

À compétences et qualifications équivalentes, pourvoir au moins 60 % des postes de cadres ouverts à l'externe par des femmes.

Indicateurs liés au chapitre recrutementg

Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination par filière.

Nombre et répartition des embauches CDI, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau.

Répartition des embauches CDD, par genre, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient et/ou niveau.

Répartition des embauches en contrats aidés par genre.

Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes par filière/métier et par nature de contrat.

Nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier et par nature de contrat.

7. Évolution professionnelle

Pôle emploi s'engage à maintenir les conditions d'accès à la promotion professionnelle (postes de techniciens, d'agents de maîtrise et de cadres pour les agents de droit privé, et niveaux d'emploi de la classification publique pour les agents de statut public), identiques pour les femmes et les hommes selon les dispositions légales.

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 compétences, les qualifications et l'expérience acquise de chaque agent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

Pôle emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres de la bourse des emplois ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Le travail à temps partiel ne peut constituer un obstacle à l'évolution de carrière ou constituer une source de discrimination pour les personnes optant pour ce mode d'organisation du travail, y compris pour l'ensemble de l'encadrement.

7.1. Garantir le même accès à la mobilité professionnelle interne pour les hommes et pour les femmes pour des postes de management

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène de plafond de verre, Pôle emploi poursuit son engagement visant à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes de management et en particulier pour les postes de managers supérieurs et de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes est moins importante dans les postes de management, Pôle emploi met en œuvre, et ce dès l'accès au management de proximité, des dispositifs (comités carrières) permettant d'accroître la part des femmes aux postes de managers supérieurs et cadres dirigeants. Un examen des populations féminines dans cette catégorie est effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard et afin de réaliser les objectifs de progression fixés ci-après.

Pôle emploi s'appuie sur le dispositif de détection de potentiel et s'engage à garantir l'absence de discrimination dans l'accès aux postes de management à chaque étape du processus, quel que soit le statut de l'agent. Celui-ci est notamment basé sur les regards croisés entre ligne managériale et fonction RH.

7.2. Comprendre et analyser les freins relatifs à l'évolution professionnelle des femmes et des hommes

À compter de 2022, Pôle emploi s'engage à conduire une étude à destination des femmes et des hommes afin d'objectiver les freins individuels ou organisationnels liés à l'évolution professionnelle. Les résultats de cette étude, présentés en commission paritaire nationale de suivi, alimentent des actions ciblées à conduire par la suite.

7.3. Faire évoluer les représentations en faveur de l'égalité

Les services en charge des ressources humaines de chaque établissement animent des actions de sensibilisation en direction des acteurs RH concernés par l'évolution de carrière des agents.

La direction des ressources humaines et des relations sociales, sur proposition du réseau des « Elles de l'emploi » et avec son appui, s'engage à maintenir et à renforcer la démarche de mentorat mise en œuvre, pour les managers intermédiaires et les managers supérieurs accompagnés par des managers supérieurs et des cadres dirigeants.

Les travaux de ce réseau contribuent à réduire les stéréotypes de genre associés aux postes de dirigeants. En effet, le stéréotype qui associe le poste de dirigeant à la masculinité constitue un obstacle à la présence des femmes au plus haut niveau de l'encadrement.

Les stéréotypes biaisent ainsi, outre la détection des potentiels, les potentielles évolutions professionnelles et génèrent de l'autocensure. C'est pourquoi, il s'agit pour Pôle emploi de s'attacher à déconstruire ces stéréotypes par la mise en place d'actions de sensibilisation à chaque niveau de l'encadrement et/ou de l'expertise.

Les parcours internes de femmes sont également valorisés dans les actions de communication.

Pôle emploi s'engage à rendre plus visibles ses offres de services en matière d'évolution professionnelle (accompagnement au projet professionnel, coaching, mentorat...).

Objectifs de progression liés au chapitre. Évolution professionnelle

À compétences et qualifications équivalentes :

- fixer le taux de nouveaux entrants femme (recrutements externes, promotions, mobilités interrégionales) à :
 - 80 % du nombre total des nouveaux entrants sur le métier « manager de proximité » ;
 - 75 % du nombre total des nouveaux entrants sur les métiers « manager intermédiaire » et « manager supérieur » ;
- réaliser au moins 60 % des recrutements internes de nouveaux managers supérieurs et cadres dirigeants pour les femmes.

Indicateurs liés au chapitre. Évolution professionnelle

- évolution de la population des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres) et/ou niveau ;
- nombre d'agents nommés sur un emploi d'expertise par genre, quotité de temps de travail ;
- part des femmes dans le management (proximité, intermédiaire, supérieur) ;
- concernant la détection de potentiel :
 - nombre d'agents évalués par genre entrant dans le dispositif de détection des potentiels ;
 - nombre d'agents pré-identifiés comme potentiels managériaux par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l'entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours) ;

- nombre d’agents pré-identifiés confirmés en comité carrière par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l’entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours) ;
- nombre d’agents nommés sur un emploi de manager par genre, quotité de temps de travail, niveau de management (proximité, intermédiaire, supérieur), et origine de l’entrée dans le dispositif (BDE et gestion des parcours) ;
- taux de participation des femmes et des hommes aux actions de formation proportionnellement à leurs poids respectifs dans l’effectif, par filière/métier ;
- ratio du nombre d’agents à temps partiel formés par genre, rapporté au nombre d’agents à temps partiel, par statut.

8. Communication

Pôle emploi met en place un plan de communication pour présenter et promouvoir l’ensemble des dispositifs prévus dans le présent accord à la connaissance de l’ensemble des agents, des managers et des services en charge des ressources humaines.

Un espace dédié à l’égalité professionnelle est accessible sur l’intranet national et régional pour regrouper l’ensemble des informations sur cette thématique.

Par ailleurs, Pôle emploi s’engage à conduire des actions de communication régulières à travers les différents canaux de communication existants au sein de l’établissement afin de sensibiliser le plus grand nombre d’agents.

Une vigilance est portée sur l’ensemble des actions de communication de Pôle emploi, tant internes qu’externes, afin d’éviter de véhiculer les stéréotypes de genre (choix des textes, iconographie, photographies...).

9. Durée et modalités de suivi de l’accord

9.1. Commission de suivi de l’accord

La commission se réunit une fois par an dans l’objectif d’examiner les actions, nationales et régionales, au titre de cet accord.

Au cours de ces réunions, pour une année civile N, la direction de Pôle emploi présente les indicateurs de suivi du présent accord de l’année à la fin du 1^{er} semestre N + 1.

La commission est composée de 3 membres par organisation syndicale signataire ainsi que de membres de la direction générale.

Une séance spécifique sera consacrée à la présentation des résultats de l’étude relative à l’évolution professionnelle.

9.2. Commission politique sociale des comités sociaux et économiques d’établissements (CSE)

Au niveau de chaque CSE, la commission politique sociale est destinataire du rapport sur la situation comparée aux niveaux national et régional des conditions d’emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cette commission examine également les conditions d’accès des femmes à l’emploi, les conditions d’emploi et en particulier celles des femmes à temps partiel, ainsi que les éléments d’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La direction des ressources humaines intervient en tant que de besoin à la commission politique sociale du CSE.

9.3. Durée de l'accord et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du lendemain de son dépôt.

À 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 signataires décident de mesures additionnelles.

9.4. Droit d'opposition, dépôt et publicité

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 20 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)