



pôle emploi

BILAN SOCIAL 2014

Projet présenté au CCE du 21/05/2015

Les rubriques de ce bilan social sont en conformité avec l'article R 2323-17 du code du travail en application de l'article L 2323-71

Avant – propos

Le bilan social récapitule, en un document unique, les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées, et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Il comporte des informations variées (emploi, rémunérations, santé et sécurité, durée et aménagement du temps de travail, etc.).

Le bilan social de l'année 2014 est une photographie du personnel de Pôle Emploi (hors personnels des entreprises externes) présents au 31 décembre 2014. Il permet de caractériser la population en s'attachant à leurs caractéristiques d'âge, de sexe, absence, déroulement de carrière.

Les données présentées dans ce document sont principalement extraites des systèmes d'informations des ressources humaines (SIRH) de Pôle Emploi.

Cette nouvelle présentation entre dans le cadre de l'homogénéisation du bilan national et des bilans régionaux afin de faciliter les études. La rétopolation n'a pas toujours pu être réalisée sur 2012-2013 sans risques de fausser les analyses.

Le rapport de situation comparée, en cours de préparation, apportera une analyse plus complète dans le cadre de comparaison homme/femme.



Nouvelle présentation de l'indicateur



Nouvel indicateur

A noter :

- Le respect du secret statistique ne nous permet pas d'indiquer certaines données. Dans ces cas-là, le total de l'indicateur peut être différent de la somme des valeurs contenues dans le tableau.

Le secret statistique est une forme particulière du secret professionnel qui s'applique à tous ceux qui transmettent des données et qui a pour objet de protéger les données qui permettent l'identification, directe ou indirecte, d'unités statistiques et d'éviter ainsi la divulgation d'informations individuelles.

SOMMAIRE

1. EMPLOI	8
1.1. EFFECTIFS	8
1.1.1. EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE.....	8
1.1.2. EFFECTIF PERMANENT.....	11
1.1.3. NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CDD AU 31 DÉCEMBRE.....	12
1.1.4. EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDEREE.....	13
1.1.5. RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE.....	14
1.1.6. RÉPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE	15
1.1.7. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ	17
1.1.8. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITE	19
1.1.9. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON UNE STRUCTURE DE QUALIFICATION DÉTAILLÉE	20
1.2. TRAVAILLEURS EXTERIEURS	21
1.2.1. NOMBRE DE SALARIES APPARTENANT A UNE ENTREPRISE EXTERIEURE.....	21
1.2.2. NOMBRE DE STAGIAIRES.....	21
1.2.3. NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES	21
1.3. EMBAUCHES	22
1.3.1. NOMBRE D'EMBAUCHES CDI.....	22
1.3.2. NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD	22
1.3.3. NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIES DE MOINS DE 25 ANS	22
1.4. DEPARTS	23
1.4.1. TOTAL DES DÉPARTS	23
1.4.2. NOMBRE DE DÉMISSIONS	25
1.4.3. NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE, DONT DEPARTS EN RETRAITE ET PRERETRAITE.....	26
1.4.4. NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR D'AUTRES CAUSES.....	26
1.4.5. NOMBRE DE FINS DE CONTRATS CDD.....	27
1.4.6. NOMBRE DE DÉPARTS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ESSAI	27
1.4.7. NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE ET PRERETRAITE	28
1.4.8. NOMBRE DE DÉCÈS	29
1.4.9. NOMBRE DE MUTATIONS D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE	30
1.4.10. NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES	30
1.5. PROMOTIONS	31
1.5.1. NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UN COEFFICIENT SUPERIEUR OU UN NIVEAU SUPERIEUR	31
1.6. CHOMAGE	32
1.6.1. NOMBRE DE SALARIES MIS EN CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE.....	32
1.6.2. NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE :.....	32
1.6.3. NOMBRE DE SALARIES MIS EN CHOMAGE INTEMPERIES PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	32
1.6.4. NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHOMAGE INTEMPERIES PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE :32	
1.7. PERSONNES HANDICAPEES	33
1.7.1. NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPEES	33
1.7.2. NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES AU 31 MARS DE L'ANNEE CONSIDEREE	34

1.7.3	NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPEES A LA SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL INTERVENUS DANS L'ENTREPRISE, EMPLOYES AU 31 MARS DE L'ANNEE CONSIDEREE	34
1.8.	ABSENTEISME	35
	TAUX D'ABSENTEISME MALADIE.....	35
1.8.1	NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE	35
1.8.2	NOMBRE DE JOURNEES THEORIQUES TRAVAILLEES	36
1.8.3	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR MALADIE	36
1.8.4	REPARTITION DES ABSENCES POUR MALADIE SELON LEUR DUREE.....	37
1.8.5	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET.....	39
1.8.6	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR MATERNITÉ OU PATERNITÉ	40
1.8.8	NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE IMPUTABLES A D'AUTRES CAUSES.....	41
2.	REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	42
2.1.	MONTANT DES REMUNERATIONS.....	42
2.1.1	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MOYENNE.....	42
2.1.2	RÉMUNÉRATION MOYENNE DU MOIS DE DÉCEMBRE	44
2.2.	HIERARCHIE DES REMUNERATIONS	45
2.2.1	RAPPORT ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES ET LES MOINS ÉLEVÉES.....	45
2.3.	MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS	46
2.3.1	POURCENTAGE DES SALARIES DONT LE SALAIRE DEPEND, EN TOUT OU PARTIE, DU RENDEMENT	46
2.3.2	POURCENTAGE DES OUVRIERS ET EMPLOYES PAYES AU MOIS SUR LA BASE DE L'HORAIRE AFFICHÉ ⁴⁶	
2.4.	CHARGES ACCESSOIRES	46
2.4.1	AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE.....	46
2.4.2	MONTANTS DES VERSEMENTS EFFECTUES A DES ENTREPRISES EXTERIEURES POUR MISE A LA DISPOSITION DES PERSONNEL ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE, AUTRES ENTREPRISES	46
2.5.	CHARGE SALARIALE GLOBALE.....	46
2.6.	PARTICIPATION FINANCIERE.....	46
2.6.1	MONTANT GLOBAL DE LA RESERVE DE PARTICIPATION.....	46
2.6.2	MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION ET / OU DE L'INTERESSEMENT PAR SALARIE BENEFICIAIRE.....	46
3.	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	47
3.1.	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET.....	47
3.1.1	TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	47
3.1.2	TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	48
3.1.3	NOMBRE D'INCAPACITES PERMANENTES NOTIFIEES A L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE	50
3.1.4	NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS DE TRAVAIL ET DE TRAJET.....	50
3.1.5	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAINE UN ARRET DE TRAVAIL.....	50
3.1.6	NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL TEMPORAIRE OU DE PRESTATIONS DE SERVICE DANS L'ENTREPRISE (travail + trajet)	50
3.1.7	TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL....	50
3.2.	REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS	51
3.3.	MALADIES PROFESSIONNELLES	51

3.3.1	NOMBRE ET DENOMINATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES DECLAREES A LA SECURITE SOCIALE AU COURS DE L'ANNEE.	51
3.3.2	NOMBRE DE SALARIES ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES A CARACTERE PROFESSIONNEL ET CARACTERISATION DE CELLES-CI.	51
3.3.3	NOMBRE DE DECLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCEDES DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES MALADIES PROFESSIONNELLES	51
3.4.	COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL...52	
3.4.1	EXISTENCE ET NOMBRE DE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.	52
3.4.2	NOMBRE DE REUNIONS PAR COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL52	
3.5.	DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE.....53	
3.5.1	EFFECTIF FORME A LA SECURITE DANS L'ANNEE	53
3.5.2	MONTANT DES DEPENSES DE FORMATION A LA SECURITE EFFECTUEES DANS L'ENTREPRISE 54	
3.5.3	TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME DE SECURITE PRESENTE L'ANNEE PRECEDENTE54	
3.5.4	EXISTENCE ET NOMBRE DE PLANS SPECIFIQUES DE SECURITE.....	54
4.	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL.....55	
4.1.	DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL55	
4.1.1	HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN	55
4.1.2	NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN REPOS COMPENSATEUR.....	55
4.1.3	NOMBRE DE SALARIES BENEFICIANT D'UN SYSTEME D'HORAIRES INDIVIDUALISES.....	55
4.1.4	TEMPS PARTIEL.....	56
4.1.5	NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE TOUT AU LONG DE L'ANNEE CONSIDEREE DE DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSECUTIFS.....	56
4.1.6	NOMBRE DE JOURS DE CONGES ANNUELS.....	56
4.1.7	NOMBRE DE JOURS FERIES PAYES	56
4.2.	ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL.....57	
4.2.1	NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT57	
4.2.2	NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT DE PLUS DE CINQUANTE ANS.....	57
4.2.3	SALARIE AFFECTE A DES TACHES REPETITIVES AU SENS DE LA DEFINITION DU TRAVAIL A LA CHAINE RESULTANT DU DECRET N°76-404 DU 10 MAI 1976... ..	57
4.3.	CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL.....57	
4.3.1	NOMBRE DE PERSONNES EXPOSEES DE FAÇON HABITUELLE ET REGULIERE A PLUS DE 85 DBS A LEUR POSTE DE TRAVAIL	57
4.3.2	REALISER UNE CARTE DU SON PAR ATELIER.....	57
4.3.3	NOMBRE DE SALARIES EXPOSES A LA CHALEUR AU SENS DE LA DEFINITION CONTENUE DANS LE DECRET N°76-404 DU 10 MAI 1976.....	57
4.3.4	NOMBRE DE SALARIES TRAVAILLANT AUX INTEMPERIES DE FAÇON HABITUELLE ET REGULIERE, AU SENS DE LA DEFINITION CONTENUE DANS LE DECRET N°76 -404 DU 10 MAI 1976 ..	57
4.3.5	NOMBRE DE PRELEVEMENTS, D'ANALYSES DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES	57
4.4.	TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL57	
4.4.1	EXPERIMENTATIONS DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMELIORER LE CONTENU	57
4.5.	DEPENSES D'AMELIORATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL58	

4.5.1	MONTANT DES DEPENSES CONSACREES A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.....	58
4.5.2	TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE L'ANNEE PRECEDENTE	58
4.6.	MEDECINE DU TRAVAIL.....	58
4.7.	TRAVAILLEURS INAPTES.....	58
5.	FORMATION.....	59
5.1.	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	59
5.1.1	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE AFFERENT A LA FORMATION CONTINUE.....	59
5.1.2	MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE	59
5.1.3	NOMBRE DE STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	60
5.1.4	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	62
5.2.	CONGES FORMATION.....	64
5.2.1	NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN CONGÉ FORMATION RÉMUNÉRÉ	64
5.2.2	NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN CONGÉ FORMATION NON RÉMUNÉRÉ	64
5.2.3	NOMBRE DE SALARIES AUXQUELS A ETE REFUSE UN CONGÉ FORMATION.....	64
5.3.	APPRENTISSAGE	64
5.3.1	NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNEE	64
6.	RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	65
6.1.	REPRESENTANTS DU PERSONNEL	65
6.1.1	COMPOSITION DES COMITES D'ENTREPRISE ET / OU D'ETABLISSEMENT.....	65
6.1.2	PARTICIPATION AUX ELECTIONS.....	66
6.1.3	VOLUME GLOBAL DES CREDITS D'HEURES UTILISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	66
6.1.4	NOMBRE DE REUNIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE	66
6.1.5	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE.....	67
6.1.6	NOMBRE DE PERSONNES BENEFICIAIRES D'UN CONGE D'EDUCATION OUVRIERE	67
6.2.	INFORMATION ET COMMUNICATION	68
6.2.1	NOMBRE D'HEURES CONSACREES AUX DIFFERENTES FORMES DE REUNION DU PERSONNEL 68	
6.2.2	ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'ACCUEIL.....	68
6.2.3	ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU D'APPLICATION.....	68
6.2.4	ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS	69
6.3.	DIFFERENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL.....	70
6.3.1	NOMBRE DE RECOURS A DES MODES DE SOLUTION NON JURIDICTIONNELS ENGAGES DANS L'ANNEE (dont recours en CPNC).....	70
6.3.2	NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGEES DANS L'ANNEE ET OU L'ENTREPRISE EST EN CAUSE 70	
6.3.3	NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET NOMBRE DE PROCES-VERBAUX DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE.....	70
7.	AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE.....	71
7.1.	ACTIVITES SOCIALES	71
7.1.1	CONTRIBUTION AU FINANCEMENT, LE CAS ECHEANT, DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES COMITES D'ETABLISSEMENT.....	71

7.1.2	AUTRES DEPENSES DIRECTEMENT SUPPORTEES PAR L'ENTREPRISE : LOGEMENT, TRANSPORT, RESTAURATION, LOISIRS, VACANCES, DIVERS.....	71
7.2.	AUTRES CHARGES SOCIALES	71
7.2.1	COUT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES (MALADIES, DECES).....	71
7.2.2	COUT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES (VIEILLESSE).....	71
7.2.3	EQUIPEMENTS REALISES PAR L'ENTREPRISE ET TOUCHANT AUX CONDITIONS DE VIE DES SALARIES A L'OCCASION DE L'EXECUTION DU TRAVAIL	71
	GLOSSAIRE	72

1. EMPLOI

1.1. EFFECTIFS

Trois notions d'effectif sont présentées dans cette partie.

1 – Effectif total au 31/12/2014 : il s'agit des effectifs inscrits **en nombre** de contrat de travail (**actif ou suspendu**) au 31/12/ de l'année considérée.

2 – Effectif permanent : il comptabilise les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée. N'y sont donc pas inclus les CDD, les contrats aidés et les agents à temps partiel.

3 – Effectif moyen mensuel : somme des effectifs totaux inscrits fin de mois de l'année civile considérée divisée par 12.

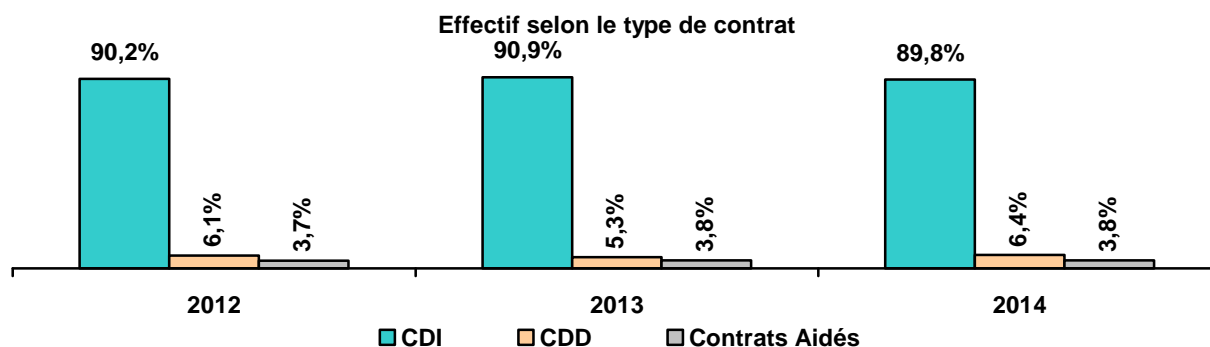
1.1.1. EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

Au 31 décembre 2014, Pôle emploi compte 56 549 salariés inscrits tous statuts confondus, en hausse de +2.1% par rapport à 2013.

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	6 760	28 743	35 503
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	2 765	6 288	9 053
Cadres	-	-	-	-	-	-	3 415	3 701	7 116
Total	12 305	35 396	47 701	12 669	37 573	50 242	12 940	38 732	51 672

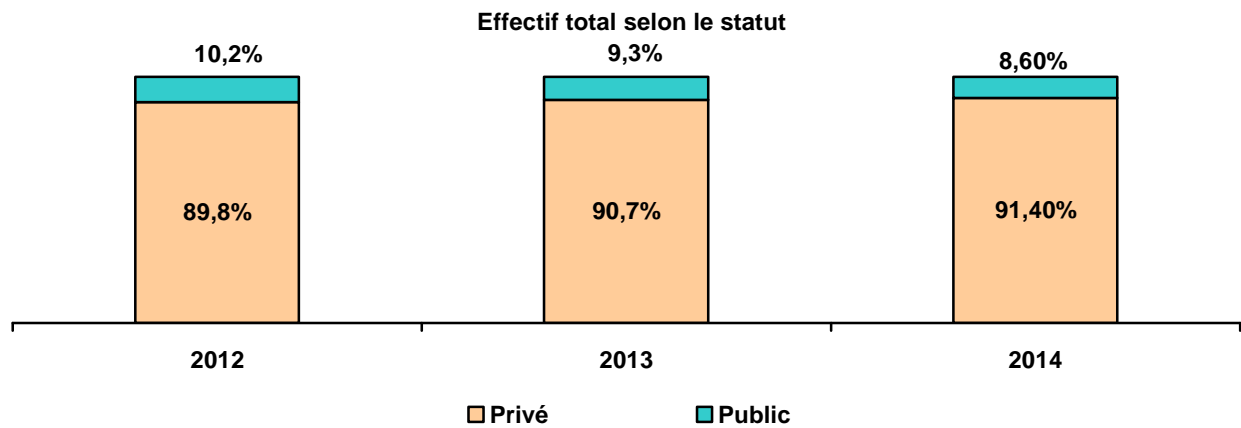
STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	1	20	21
Niveau I	-	-	-	-	-	-	46	205	251
Niveau II	-	-	-	-	-	-	752	2 513	3 265
Niveau III	-	-	-	-	-	-	263	719	982
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	70	205	275
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	40	30	70
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	8	4	12
Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
Total	1 307	4 119	5 426	1 259	3 896	5 155	1 180	3 696	4 877

TOTAL	CDI			CDD			Contrats aidés			Total	Pôle	Emploi
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2012	12 848	35 069	47 917	552	2 675	3 227	212	1 771	1 983	13 612	39 515	53 127
2013	13 206	37 152	50 358	476	2 451	2 927	246	1 866	2 112	13 928	41 469	55 397
2014	13 163	37 610	50 773	647	2 954	3 601	310	1 865	2 175	14 120	42 429	56 549



La mise en place du droit d'option pour la CCN (passage d'un statut de droit public vers un contrat de droit privé) a impacté la proportion d'agents publics au sein de Pôle emploi.

Au 31 décembre 2014, 91.4% de l'effectif de Pôle emploi était composé d'agents de droit privé contre 90.7% en 2013 et 89.8% en 2012.



Les embauches de salariés de droit public ne sont plus possibles depuis la création de Pôle emploi.

Par conséquent, l'effectif de droit public est naturellement amené à diminuer dans le temps.

Le potentiel d'agents de droit public pouvant encore prétendre au droit d'option est de l'ordre de 310 personnes.

En moyenne, 70 agents par an optent à leur retour de suspension.

1.1.2. EFFECTIF PERMANENT

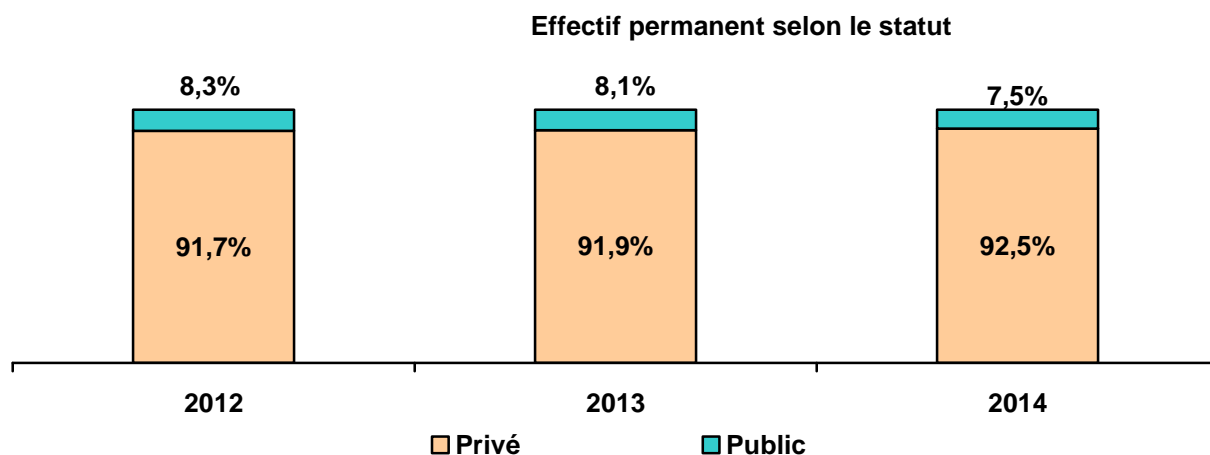
L'effectif permanent comptabilise les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminé, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée. N'y sont donc pas inclus notamment 3 601 CDD, 2 175 contrats aidés et 16 905 agents à temps partiel

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	4 683	12 773	17 456
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	2 235	3 177	5 412
Cadres	-	-	-	-	-	-	2 684	2 294	4 978
Total	9 084	16 060	24 691	830	1 375	25 144	9 602	18 244	27 846

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau I	-	-	-	-	-	-	31	85	116
Niveau II	-	-	-	-	-	-	532	981	1 513
Niveau III	-	-	-	-	-	-	180	264	444
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	53	98	151
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	25	11	36
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	4	-	4
Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	820	1 411	2 231	830	1 375	2 205	825	1 440	2 265

TOTAL	Privé			Public			Total	Pôle	Emploi
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2012	9 166	15 525	24 691	820	1 411	2 231	9 986	16 936	26 922
2013	9 084	16 060	25 144	830	1 375	2 205	9 914	17 435	27 349
2014	9 602	18 244	27 846	825	1 440	2 265	10 427	19 684	30 111

Au 31 décembre 2014, la part des agents de droit public est de 7.5% (en baisse de -0.6 point par rapport à 2013).





1.1.3. NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CDD AU 31 DÉCEMBRE

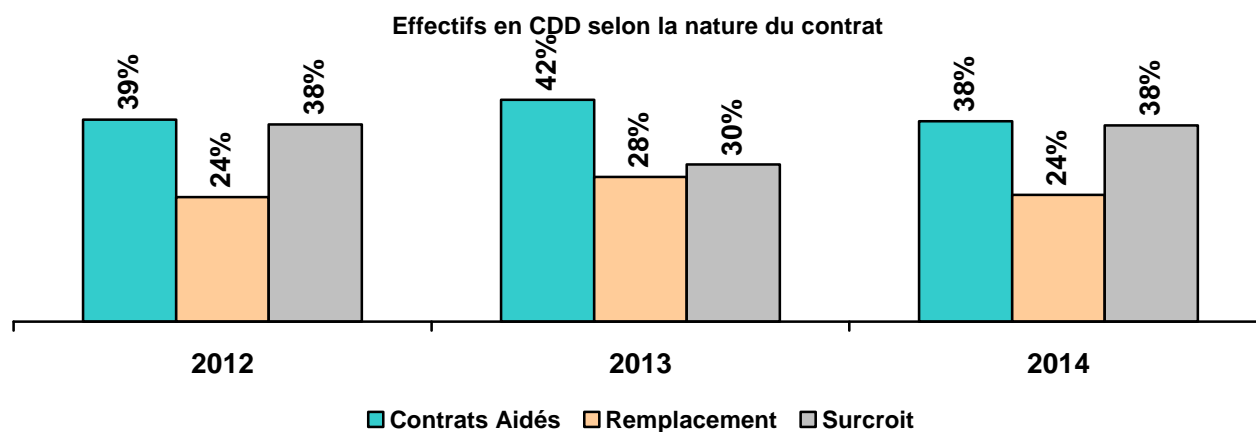
Au 31 décembre 2014, 5 776 personnes sont titulaires d'un CDD (dont contrats aidés).

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	937	4 782	5 719
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	10	16	26
Cadres	-	-	-	-	-	-	10	21	31
Total	745	4 396	5 141	702	4 277	4 979	957	4 819	5 776

Le nombre de salariés en CDD au 31/12/2014 (dont contrats aidés) a augmenté de +16.1% par rapport à 2013 (Hors contrats aidés, la hausse est de +25.6%). Cette augmentation est notamment liée à la mise en œuvre de la convention IEJ.

Au 31 décembre 2014, Pôle emploi compte **3 601 CDD (hors contrats aidés)** et **2 175** personnes en contrats aidés (CUI-CAE) dont 149 en emploi d'avenir.

1 372 salariés sont titulaires d'un CDD au 31 décembre ayant un motif de remplacement, 2 132 salariés sont titulaires d'un CDD ayant un motif de surcroît, 96 salariés sont en CDD - Contrat de professionnalisation et 1 salarié est en CIFRE.





1.1.4. EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDEREE

L'effectif mensuel moyen est de 55 559 personnes en 2014, composé de 13 946 hommes (25%) et 41 612 femmes (75%).

Il est en hausse de 3.9% entre 2013 et 2014.

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	6 559	27 889	34 448
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	2 756	6 237	8 993
Cadres	-	-	-	-	-	-	3 417	3 698	7 116
Total	-	-	-	-	-	-	12 732	37 824	50 557

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	1	21	22
Niveau I	-	-	-	-	-	-	49	210	258
Niveau II	-	-	-	-	-	-	768	2 582	3 349
Niveau III	-	-	-	-	-	-	273	730	1 003
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	72	209	280
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	42	32	74
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	8	4	13
Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
Total	-	-	-	-	-	-	1 212	3 787	4 999

TOTAL	H	F	Total
2012	13 445	38 580	52 025
2013	13 647	39 821	53 467
2014	13 946	41 612	55 559

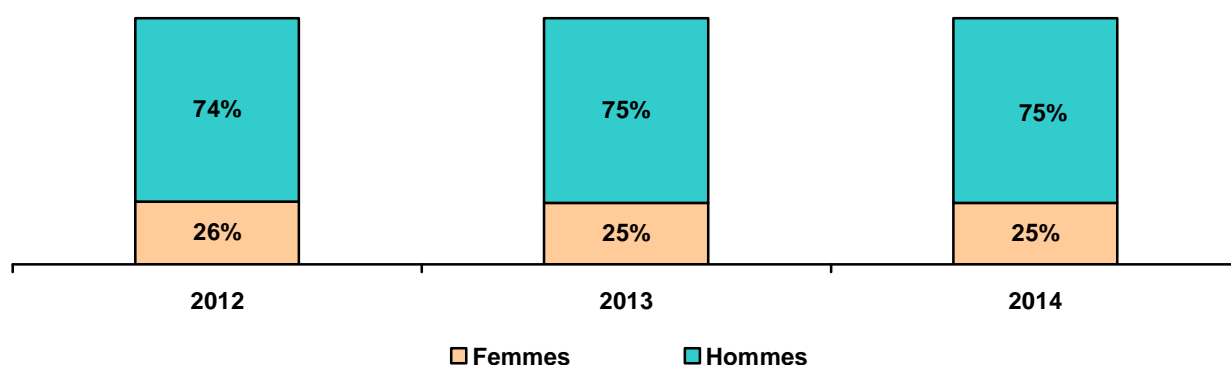


1.1.5. RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	6 760	28 743	35 503
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	2 765	6 288	9 053
Cadres	-	-	-	-	-	-	3 415	3 701	7 116
Total	12 305	35 396	47 701	12 669	37 573	50 242	12 940	38 732	51 672

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	1	20	21
Niveau I	-	-	-	-	-	-	46	205	251
Niveau II	-	-	-	-	-	-	752	2 513	3 265
Niveau III	-	-	-	-	-	-	263	719	982
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	70	205	275
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	40	30	70
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	8	4	12
Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
Total	1 307	4 119	5 426	1 259	3 896	5 155	1 180	3 696	4 877

Effectif total selon le sexe



La répartition par sexe est stable depuis 2013, Pôle emploi se compose de 75% de femmes et 25% d'hommes.



1.1.6. RÉPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

STATUT PRIVE		moins de 20 ans	de 20 à 24 ans inclus	de 25 à 29 ans inclus	de 30 à 34 ans inclus	de 35 à 39 ans inclus	de 40 à 44 ans inclus	de 45 à 49 ans inclus	de 50 à 54 ans inclus	de 55 à 59 ans inclus	de 60 à 64 ans inclus	65 ans et plus	Total	Age moyen
2012	Employés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47 701	-
2013	Employés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 242	-
2014	Employés	13	902	3 698	6 058	6 468	6 481	4 427	3 346	3 010	1 010	90	35 503	41,3
	Agents de Maîtrise		4	67	334	787	1 903	1 925	1 685	1 719	575	54	9 053	48,8
	Cadres		1	44	191	458	1 143	1 411	1 450	1 618	729	71	7 116	50,6
	Total	13	907	3 809	6 583	7 713	9 527	7 763	6 481	6 347	2 314	215	51 672	43,9

STATUT PUBLIC		moins de 20 ans	de 20 à 24 ans inclus	de 25 à 29 ans inclus	de 30 à 34 ans inclus	de 35 à 39 ans inclus	de 40 à 44 ans inclus	de 45 à 49 ans inclus	de 50 à 54 ans inclus	de 55 à 59 ans inclus	de 60 à 64 ans inclus	65 ans et plus	Total	Age moyen
2012	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 246	-
2013	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 155	-
2014	Niveau I b						1	1	7	4	8		21	56,1
	Niveau I			5	10	24	36	59	67	40	9	1	251	48,4
	Niveau II			9	208	542	817	704	551	352	79	3	3 265	45,9
	Niveau III			1	34	127	238	264	161	112	42	3	982	47,1
	Niveau IVA				3	25	66	75	61	34	11		275	48,1
	Niveau IVB					5	22	16	7	14	5	1	70	48,8
	Niveau VA						2	2	3	2	3		12	53,0
	Niveau VB													
	Niveau VC													
Total			15	255	723	1 182	1 121	857	558	157	8	4 877	46,5	

L'âge moyen s'élève à 44,1 ans, en hausse constante depuis 2011 (43,6 ans).

L'âge moyen des CDI est de 45,0 ans contre 35,1 ans pour les CDD (hors contrats aidés).

L'effectif des moins de 25 ans s'est maintenu en 2014 (+ 3 salariés), et leur part a diminué de 0.4 point par rapport à 2013 (1.62% vs 1.66%).

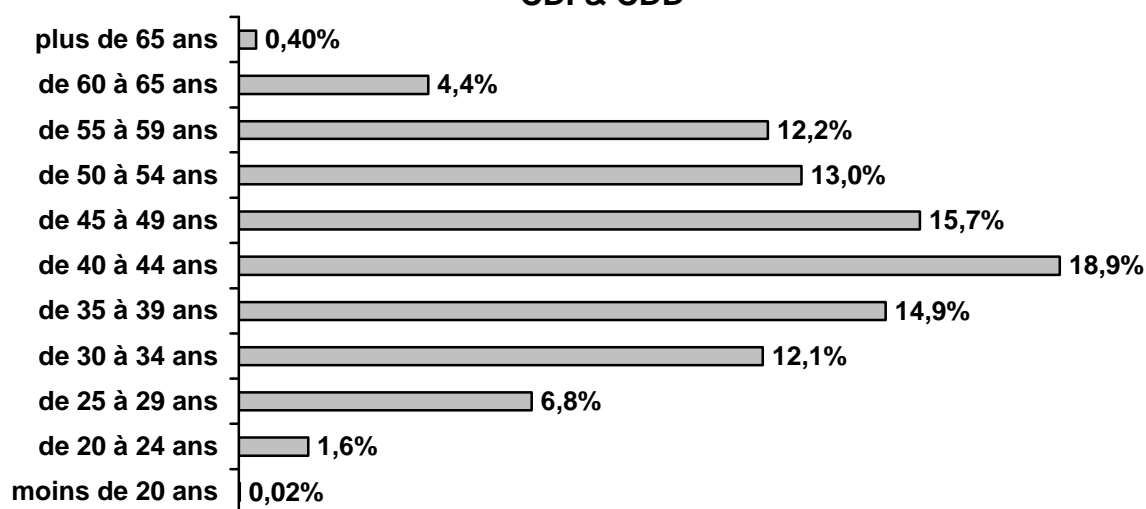
8.42% de l'effectif total a moins de 30 ans et 17.0% a plus de 54 ans (contre respectivement 8.5% et 16.4% en 2013).

TOTAL	2012	2013	2014
moins de 20 ans	10	16	13
de 20 à 24 ans inclus	821	904	907
de 25 à 29 ans inclus	3 576	3 764	3 824
de 30 à 34 ans inclus	6 741	6 979	6 838
de 35 à 39 ans inclus	8 509	8 456	8 436
de 40 à 44 ans inclus	9 965	10 526	10 709
de 45 à 49 ans inclus	7 705	8 294	8 884
de 50 à 54 ans inclus	7 217	7 373	7 338
de 55 à 59 ans inclus	6 522	6 707	6 905
de 60 à 64 ans inclus	1 926	2 212	2 471
65 ans et plus	135	166	224
Total	53 127	55 397	56 549

Age moyen	43,8 ans	43,9 ans	44,1 ans
------------------	-----------------	-----------------	-----------------

L'âge moyen s'élève à 43,7 ans pour les femmes et 45,4 ans pour les hommes (43,5 ans et 45,2 ans en 2013).

Répartition selon l'âge en 2014 CDI & CDD





1.1.7. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ

STATUT PRIVE		Moins de 1 an	de 1 à 4 ans inclus	de 5 à 9 ans inclus	de 10 à 14 ans inclus	de 15 à 19 ans inclus	de 20 à 24 ans inclus	de 25 à 29 ans inclus	de 30 à 34 ans inclus	de 35 à 39 ans inclus	de 40 et plus	Total	Ancienneté moyenne
2012	Employés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47 701	-
2013	Employés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 242	-
2014	Employés	5 688	8 264	10 136	4 637	2 157	1 770	667	1 185	894	105	35 503	9,2
	Agents de Maîtrise	41	133	904	1 456	1 848	1 999	619	1 287	671	95	9 053	21,1
	Cadres	135	362	563	831	1 085	1 498	595	1 262	669	116	7 116	21,9
	Total	5 864	8 759	11 603	6 924	5 090	5 267	1 881	3 734	2 234	316	51 672	13,1

STATUT PUBLIC		Moins de 1 an	de 1 à 4 ans inclus	de 5 à 9 ans inclus	de 10 à 14 ans inclus	de 15 à 19 ans inclus	de 20 à 24 ans inclus	de 25 à 29 ans inclus	de 30 à 34 ans inclus	de 35 à 39 ans inclus	de 40 et plus	Total	Ancienneté moyenne
2012	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 246	-
2013	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 155	-
2014	Niveau I b				19	1	1					21	11,8
	Niveau I			48	92	22	37	21	21	9	1	251	17,3
	Niveau II		1	1 295	1 029	246	358	112	165	56	3	3 265	14,1
	Niveau III			163	348	150	198	51	51	19	2	982	16,9
	Niveau IVA			34	72	49	80	12	19	9		275	18,6
	Niveau IVB			11	12	15	23	2	3	4		70	18,6
	Niveau VA			2	1	3	3		2	1		12	20,7
	Niveau VB												
	Niveau VC												
Total		1	1 553	1 573	486	700	198	261	98	6	4 877	15,2	

L'ancienneté moyenne s'élève à 13,2 ans : 12,7 ans pour les femmes et 14,8 ans pour les hommes.

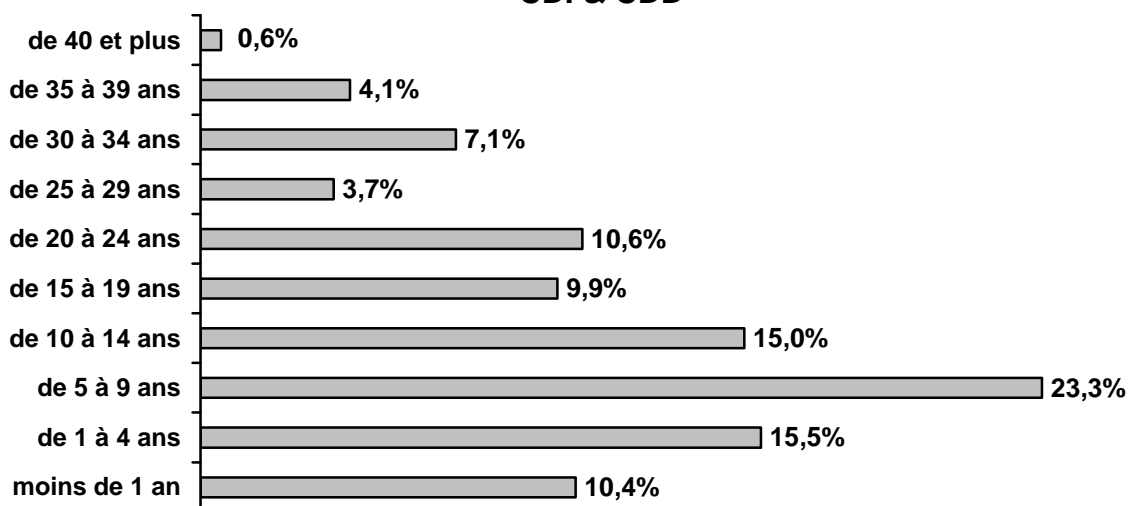
Près de la moitié des agents ont moins de 10 ans d'ancienneté (49.2%) et plus du quart ont moins de 5 ans d'ancienneté (25.9%).

11.8% de l'effectif total a plus de 29 ans d'ancienneté, ce qui correspond à 6 650 salariés (1 760 hommes et 4 890 femmes).

TOTAL	2012	2013	2014
Moins de 1 an	5 707	6 565	5 864
de 1 à 4 ans inclus	8 359	8 713	8 760
de 5 à 9 ans inclus	10 431	11 104	13 156
de 10 à 14 ans inclus	8 798	9 123	8 497
de 15 à 19 ans inclus	5 809	5 348	5 576
de 20 à 24 ans inclus	4 883	5 646	5 967
de 25 à 29 ans inclus	2 717	2 107	2 079
de 30 à 34 ans inclus	3 960	4 166	3 995
de 35 à 39 ans inclus	2 293	2 396	2 333
de 40 et plus	170	229	322
Total	53 127	55 397	56 549

Ancienneté moyenne	13,4 ans	13,2 ans	13,2 ans
---------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

**Effectif total selon l'ancienneté en 2014
CDI & CDD**

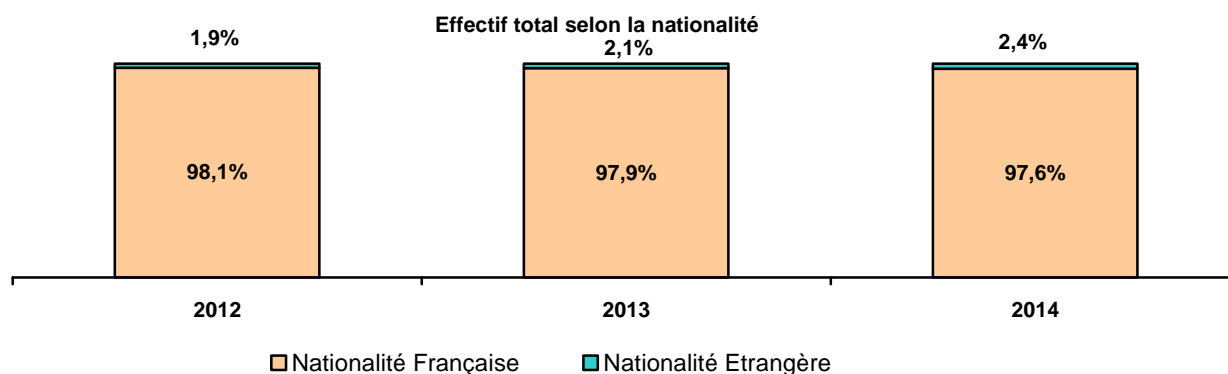




1.1.8. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITE

STATUT PRIVE		2012			2013			2014		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nationalité Française	Employés	-	-	-	-	-	-	6 493	27 871	34 364
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	2 741	6 257	8 998
	Cadres	-	-	-	-	-	-	3 373	3 652	7 025
	Total	12 051	34 694	46 745	12 375	36 755	49 130	12 607	37 780	50 387
Nationalité Etrangère	Employés	-	-	-	-	-	-	267	872	1 139
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	24	31	55
	Cadres	-	-	-	-	-	-	42	49	91
	Total	254	702	956	294	818	1 112	333	952	1 285

STATUT PUBLIC		2012			2013			2014		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nationalité Française	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	1	20	21
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	46	204	250
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	740	2 477	3 217
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	259	712	971
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	70	204	274
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	39	30	69
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	8	4	12
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
	Total	1 289	4 071	5 360	1 241	3 850	5 091	1 163	3 651	4 815
Nationalité Etrangère	Niveau I b	-	-	-	-	-	-			
	Niveau I	-	-	-	-	-	-		1	1
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	12	36	48
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	4	7	11
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-		1	1
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	1		1
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-			
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
Total	18	48	66	18	46	64	17	45	62	





1.1.9. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON UNE STRUCTURE DE QUALIFICATION DÉTAILLÉE

Statut Privé

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Agent	-	-	-	-	-	-			
Agent Qualifié	-	-	-	-	-	-	333	1 994	2 327
Agent Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	1 687	7 596	9 283
Technicien Qualifié	-	-	-	-	-	-	1 580	7 034	8 614
Technicien Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	2 085	8 504	10 589
Technicien Expérimenté	-	-	-	-	-	-	1 826	5 767	7 593
Professionnel / Encadrant	-	-	-	-	-	-	1 310	2 770	4 080
Professionnel / Encadrant Qualifié	-	-	-	-	-	-	911	1 790	2 701
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	1 216	1 816	3 032
Professionnel / Encadrant Confirmé	-	-	-	-	-	-	1 007	898	1 905
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	-	-	-	-	-	-	540	324	864
Professionnel / Encadrant Expérimenté	-	-	-	-	-	-	343	196	539
Cadres dirigeants	-	-	-	-	-	-	102	43	145
Total	12 305	35 396	47 701	12 669	37 573	50 242	12 940	38 732	51 672

Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	1	20	21
Niveau I	-	-	-	-	-	-	46	205	251
Niveau II	-	-	-	-	-	-	752	2 513	3 265
Niveau III	-	-	-	-	-	-	263	719	982
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	70	205	275
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	40	30	70
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	8	4	12
Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
Total	1 307	4 119	5 426	1 259	3 896	5 155	1 180	3 696	4 877

Il est à noter que, compte-tenu du droit d'option, il ne subsiste pratiquement plus d'effectif d'agents publics équivalents aux catégories « agent de maîtrise » et « cadre » de statut privé. La majorité des agents de statut public sont concentrés sur les niveaux I à III.

1.2. TRAVAILLEURS EXTERIEURS

1.2.1. NOMBRE DE SALARIES APPARTENANT A UNE ENTREPRISE EXTERIEURE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014 (*)
-	-	2 665

(*) Evolution des règles de constitution de l'indicateur

A titre d'exemple, les domaines où sont employés ces personnels sont les suivants : Maintenance multi technique, personnel de ménage, accueil, sécurité, gardiennage, sous-traitance informatique.

1.2.2. NOMBRE DE STAGIAIRES

	H	F	Total
2012	27	67	94
2013	48	76	124
2014	39	62	101

1.2.3. NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014 (*)
-	-	13

(*) Evolution des règles de constitution de l'indicateur

Les personnels temporaires (intérimaires) sont décomptés au prorata temporis de leur temps de présence dans l'entreprise.

1.2.4. DUREE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (jours)

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014 (*)
-	-	27

(*) Evolution des règles de constitution de l'indicateur

1.2.5. NOMBRE DE SALARIES DE L'ENTREPRISE DETACHES

Sans objet

1.2.6. NOMBRE DE SALARIES DETACHES ACCUEILLIS

Sans objet

1.3. EMBAUCHES

1.3.1. NOMBRE D'EMBAUCHES CDI

1 742 personnes ont été embauchées en CDI en 2014.

	Employés			Agents de Maîtrise			Cadres			Total	Pôle		Emploi
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
2012	435	1 884	2 319	6	8	14	32	25	57	473	1 917	2 390	
2013	681	2 877	3 558	12	15	27	47	24	71	740	2 916	3 656	
2014	294	1 294	1 588	12	16	28	75	51	126	381	1 361	1 742	

1.3.2. NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD

	Employés			Agents de Maîtrise			Cadres			Total	Pôle		Emploi
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
2012	1 459	8 238	9 697	9	12	21	7	8	15	1475	8 258	9 733	
2013	1 479	7 392	8 871	15	23	38	7	25	32	1501	7 440	8 941	
2014	1 370	7 044	8 414	23	22	45	14	36	50	1 407	7 102	8 509	

8 509 contrats CDD ont été signés durant l'année 2014, dont 3 331 contrats de surcroît d'activité, 2 892 contrats de remplacement, 97 contrats de professionnalisation et 1 contrat CIFRE.

Le nombre de recrutements de CDD est en baisse de – 4.8% par rapport à 2013.

1.3.3. NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIES DE MOINS DE 25 ANS (CDI & CDD)

	Employés			Agents de Maîtrise			Cadres			Contrats Aidés			Total	Pôle		Emploi
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
2012	153	911	1 064	0	2	2	0	2	2	59	360	419	212	1275	1 487	
2013	197	905	1 102	3	3	6	0	1	1	71	318	389	271	1227	1 498	
2014	171	736	907	2	7	9	0	1	1	51	257	308	224	1 001	1 225	

On recense 1 225 agents de moins de 25 ans embauchés en 2014. 125 embauches CDI, soit 7.2% des embauches CDI réalisées en 2014.

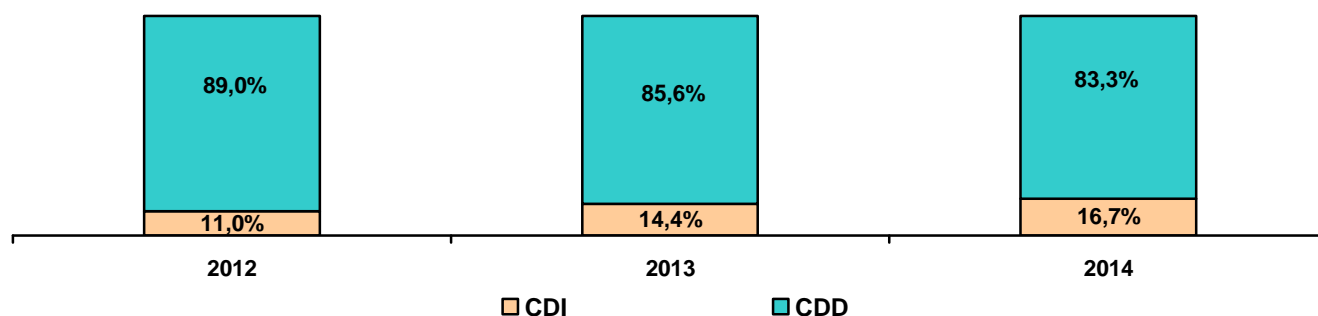
1.4. DEPARTS

1.4.1. TOTAL DES DÉPARTS

En 2014, 8 339 départs ont été enregistrés au sein de Pôle emploi, en hausse de +2.5% par rapport à 2013.

Les départs de Pôle emploi ont concerné 8 116 salariés de droit privé (dont 6 763 CDD) et 223 agents de droit public, soit 2.7%

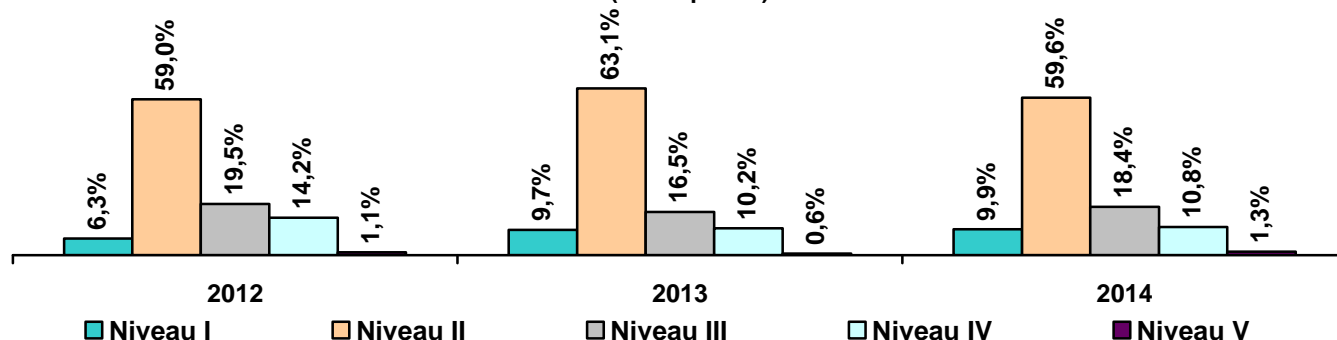
Total des départs selon le contrat



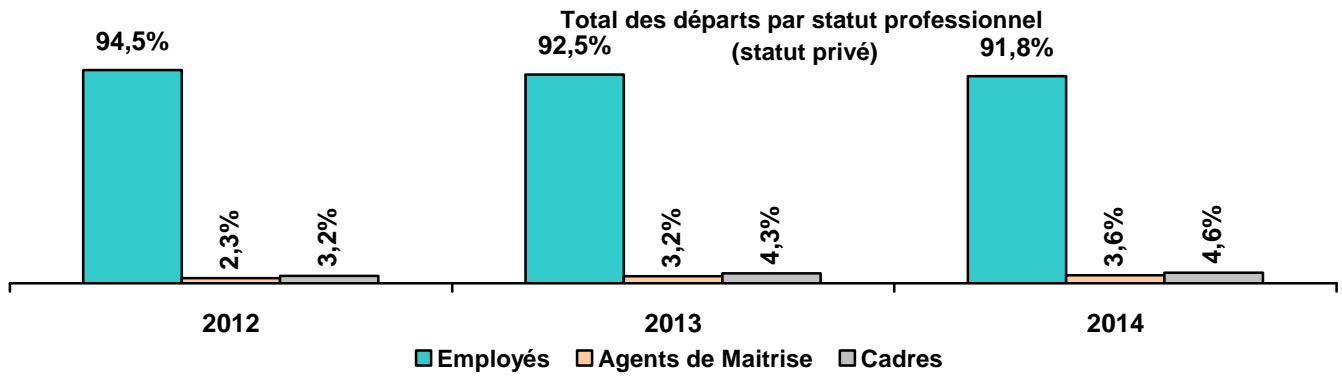
	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	0	2	2		2	2		2	2
Niveau I	1	9	10	2	13	15	4	16	20
Niveau II	20	92	112	19	92	111	35	98	133
Niveau III	15	22	37	8	21	29	20	21	41
Niveau IVA	7	14	21	2	10	12	3	11	14
Niveau IVB	2	4	6	1	5	6	3	7	10
Niveau VA	0	1	1	1		1		1	1
Niveau VB	0	0							
Niveau VC	1	0	1				2		2
Total	46	144	190	33	143	176	67	156	223

Sont intégrer dans ce tableau trois départs pour fin de détachement en 2014.

Total des départs par niveau
(statut public)



STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	1 204	7 091	8 295	1 213	6 148	7 361	1 107	6 342	7 449
Agents de Maîtrise	75	126	201	61	192	253	95	199	294
Cadres	147	134	281	191	155	346	165	208	373
Total	1426	7351	8 777	1 465	6 495	7 960	1 367	6 749	8 116



1.4.2. NOMBRE DE DÉMISSIONS

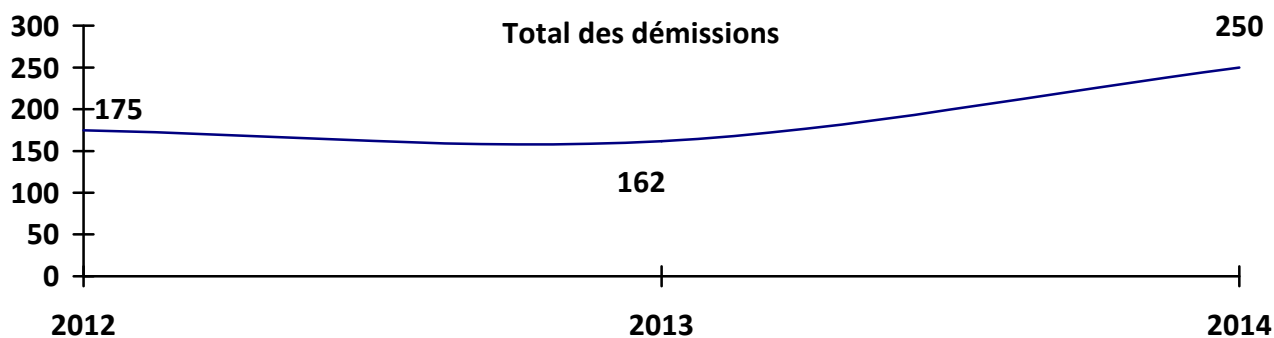
1.4.2.1. Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b		1	1						
Niveau I		2	2		4	4	3	6	9
Niveau II	14	51	65	11	43	54	24	59	83
Niveau III	11	15	26	3	8	11	10	11	21
Niveau IVA	3	9	12	2	8	10	3	8	11
Niveau IVB	2	4	6	1	4	5	3	5	8
Niveau VA		1	1	1		1		1	1
Niveau VB									
Niveau VC									
Total	30	83	113	18	67	85	43	90	133

1.4.2.2 Statut Privé

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés				20	42	62	27	58	85
Agents de Maîtrise				3	1	4	4	6	10
Cadres				8	3	11	8	14	22
Total	14	48	62	31	46	77	39	78	117

250 démissions ont été recensées en 2014.



1.4.3. NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE, DONT DEPARTS EN RETRAITE ET PRERETRAITE

Sans objet

1.4.4. NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR D'AUTRES CAUSES

1.4.4.1 Statut Public

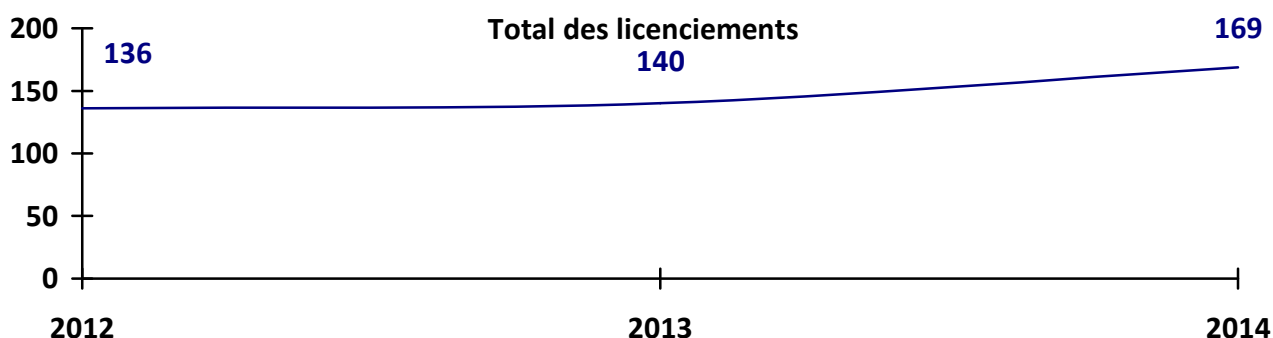
	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b					1	1		2	2
Niveau I	1	5	6	2	6	8		5	5
Niveau II	2	22	24	6	29	35	1	21	22
Niveau III	3	2	5	2	7	9	4	3	7
Niveau IVA	2	3	5						
Niveau IVB									
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC	1		1						
Total	9	32	41	10	43	53	5	31	36

1.4.4.2 Statut Privé

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	12	51	63	14	44	58	25	76	101
Agents de Maîtrise	4	13	17	3	18	21	7	9	16
Cadres	7	8	15	3	5	8	6	10	16
Total	23	72	95	20	67	87	38	95	133

NB : il est à noter qu'en 2012, les ruptures conventionnelles étaient comptabilisées dans les licenciements. (Les données ont été corrigées)
 En 2013, ce motif de départ fait l'objet d'un suivi spécifique et n'est donc pas agrégé dans cet indicateur.

Le nombre de licenciement pour inaptitude s'élève à 8 en 2014.



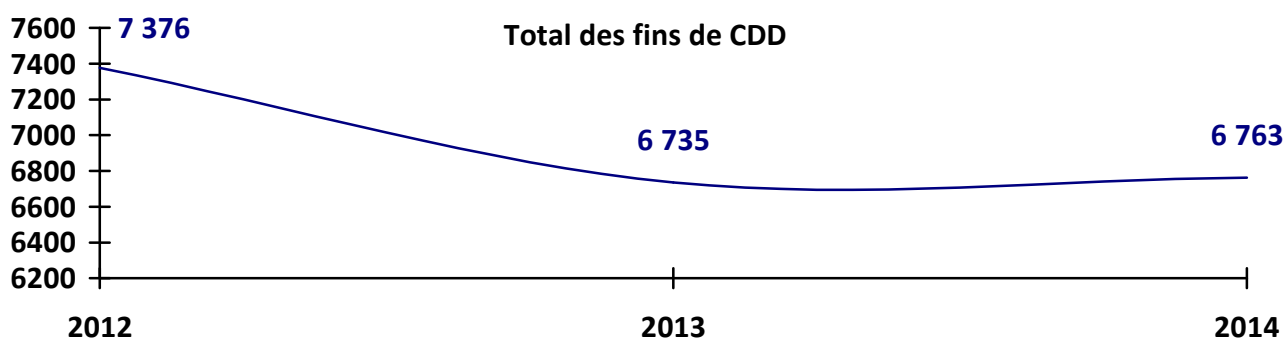
1.4.5. NOMBRE DE FINS DE CONTRATS CDD

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	1 045	6 295	7 340	1 068	5 625	6 693	952	5 749	6 701
Agents de Maîtrise	7	15	22	9	18	27	18	10	28
Cadres	4	10	14	7	8	15	8	26	34
Total	1 056	6 320	7 376	1 084	5 651	6 735	978	5 785	6 763

6 763 contrats CDD ont pris fin en 2014.

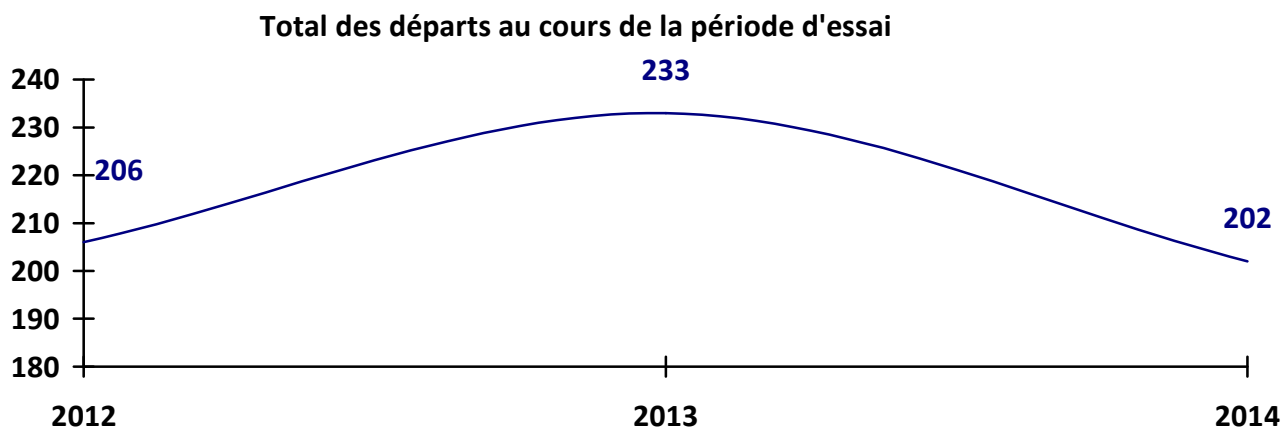
99.1% des fins de CDD concernent des employés.

Notons que 1 314 agents en CDD se sont vus proposer un contrat à durée indéterminé.



1.4.6. NOMBRE DE DÉPARTS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ESSAI

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	28	176	204	54	176	230	40	159	199
Agents de Maîtrise				1	1	2		1	1
Cadres	1	1	2	1		1	2		2
Total	29	177	206	56	177	233	42	160	202



1.4.7. NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE ET PRERETRAITE

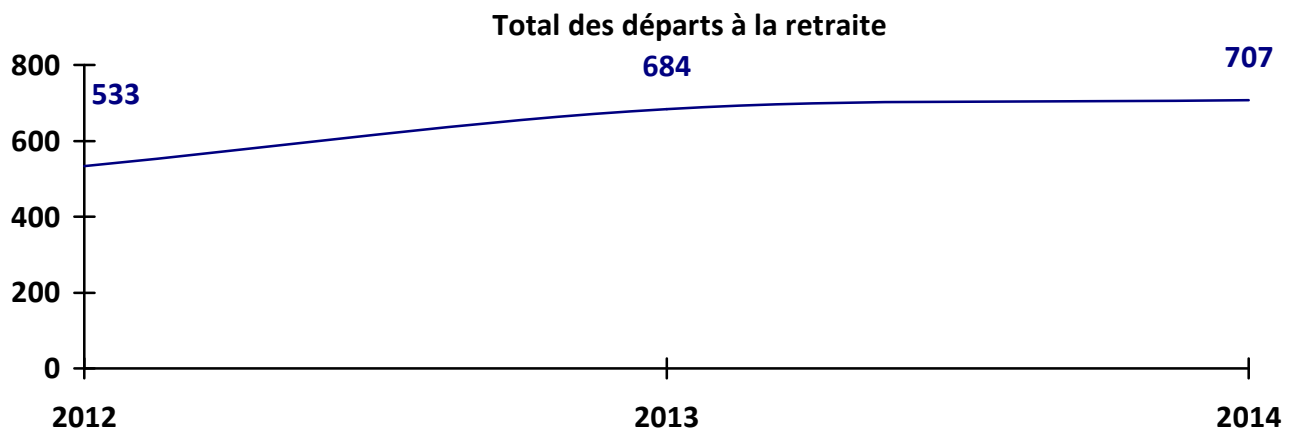
1.4.7.1 Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	0	1	1	0	1	1			
Niveau I	0	1	1	0	3	3		4	4
Niveau II	1	11	12	1	15	16	7	12	19
Niveau III	1	3	4	3	5	8	3	6	9
Niveau IVA	2	2	4	0	2	2		3	3
Niveau IVB	0	0	0	0	1	1		1	1
Niveau VA	0	0	0	0	0	0			
Niveau VB	0	0	0	0	0	0			
Niveau VC	0	0	0	0	0	0	1		1
Total	4	18	22	4	27	31	11	26	37

1.4.7.2 Statut Privé

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	63	161	224	43	225	268	47	251	298
Agents de Maîtrise	46	81	127	41	130	171	54	141	195
Cadres	84	76	160	110	104	214	77	100	177
Total	193	318	511	194	459	653	178	492	670

Avec 707 départs à la retraite en 2014, ce nombre s'est accru de 3.4% par rapport à 2013 (+ 23 départs).



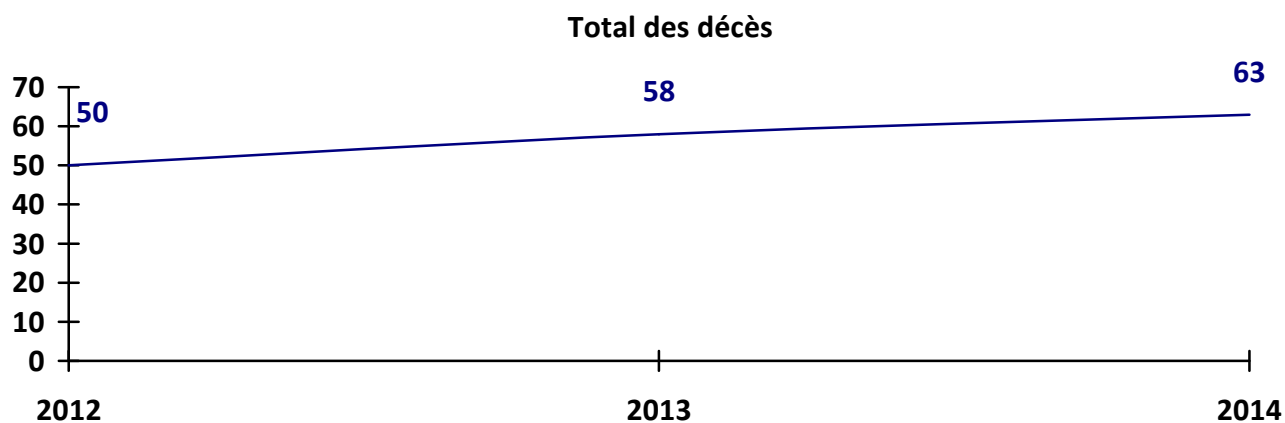
1.4.8. NOMBRE DE DÉCÈS

1.4.8.1 Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	0	0	0	0	0	0			
Niveau I	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Niveau II	3	8	11	1	5	6	3	4	7
Niveau III	0	2	2	0	1	1	3	1	4
Niveau IVA	0	0	0	0	0	0			
Niveau IVB	0	0	0	0	0	0		1	1
Niveau VA	0	0	0	0	0	0			
Niveau VB	0	0	0	0	0	0			
Niveau VC	0	0	0	0	0	0			
Total	3	11	14	1	6	7	7	7	14

1.4.8.2 Statut Privé

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	7	16	23	6	25	31	11	15	26
Agents de Maîtrise	4	4	8	1	7	8	2	6	8
Cadres	2	3	5	11	1	12	9	6	15
Total	13	23	36	18	33	51	22	27	49



1.4.9. NOMBRE DE MUTATIONS D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE

Les mutations interrégionales concernent les changements d'établissement en cours d'année.

- Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	0	0	0	0	0	0			
Niveau I	1	1	2	0	2	2			
Niveau II	15	68	83	5	44	49	5	17	22
Niveau III	2	4	6	0	10	10	2		2
Niveau IVA	0	2	2	0	2	2	2	1	3
Niveau IVB	0	0	0	0	0	0		1	1
Niveau VA	0	0	0	0	0	0			
Niveau VB	0	0	0	0	0	0			
Niveau VC	0	0	0	0	0	0			
Total	18	75	93	5	58	63	9	19	28

- Statut Privé

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	118	410	528	86	376	462	61	279	340
Agents de Maîtrise	29	50	79	28	41	69	22	51	73
Cadres	34	31	65	37	43	80	25	39	64
Total	181	491	672	151	460	611	108	369	477

En 2014, le nombre de mutations interrégionales est de 505, ce qui représente 0.9% de l'effectif moyen mensuel.

Pour rappel, les ouvertures de poste liées aux renforts de 2012 et 2013 ont permis de faire aboutir les souhaits de nombreuses mobilités géographiques sur ces années.

NB : les agents de statut publics sont représentés dans les mobilités proportionnellement à leur poids dans l'effectif total.

1.4.10. NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	1	21	22	8	11	19	5	34	39
Agents de Maîtrise	11	9	20	3	17	20	10	26	36
Cadres	38	27	65	51	34	85	55	52	107
Total	50	57	107	62	62	124	70	112	182

Les ruptures conventionnelles ne sont pas un principe de gestion. En effet, elles ne représentent que 2% des motifs de départs en 2014.

1.5. PROMOTIONS

1.5.1 NOMBRE DE SALAIRES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UN COEFFICIENT SUPERIEUR OU UN NIVEAU SUPERIEUR

- Statut Privé

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Agent	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agent Qualifié	-	-	-	-	-	-	32	157	189
Agent Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	703	3 136	3 839
Technicien Qualifié	-	-	-	-	-	-	412	1 750	2 162
Technicien Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	536	1 799	2 335
Technicien Expérimenté	-	-	-	-	-	-	256	731	987
Professionnel / Encadrant	-	-	-	-	-	-	181	382	563
Professionnel / Encadrant Qualifié	-	-	-	-	-	-	131	226	357
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	118	146	264
Professionnel / Encadrant Confirmé	-	-	-	-	-	-	87	81	168
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	-	-	-	-	-	-	40	27	67
Professionnel / Encadrant Expérimenté	-	-	-	-	-	-	11	8	19
Cadres dirigeants	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2 289	7 531	9 820	2 207	7 370	9 577	2 507	8 443	10 950

10 950 agents ont changés de coefficient au cours de l'année 2014, dont 77% de femmes, celles-ci représentant 75% de l'effectif total.

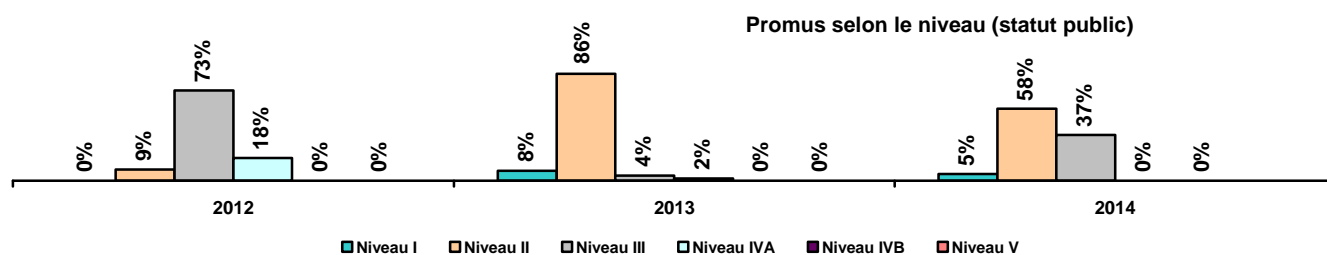
Par ailleurs, 1939 relèvements de traitement ont été attribués dans le cadre du plan de promotion en 2014, ce qui porte globalement le nombre de promotions à 12889 pour l'année 2014.

- Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	0	0	0	0	2	2	-	1	1
Niveau I	0	0	0	0	12	12	-	-	-
Niveau II	1	0	1	27	123	150	4	7	11
Niveau III	2	6	8	1	6	7	3	4	7
Niveau IVA	0	2	2	1	2	3	-	-	-
Niveau IVB	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Niveau VA	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Niveau VB	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Niveau VC	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Total	3	8	11	29	145	174	7	12	19

La promotion dans un niveau d'emplois supérieur n'est effective que si la candidature du lauréat est retenue sur un poste correspondant à l'emploi-repère offert à la sélection interne, diffusé dans la bourse des emplois après avis de la commission paritaire locale (pour les niveaux I à IVA) et nationale (pour les niveaux IVB et au-delà) compétente.

Il est à noter que 2013 a été une année « atypique » du fait des recrutements « Sapin » qui ont permis l'ouverture de postes et favorisés les mobilités pour le statut public (Ne sont pas pris en compte les avancements accélérés et les carrières exceptionnelles).



1.6. CHOMAGE

1.6.1 NOMBRE DE SALARIES MIS EN CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

Sans objet

1.6.2 NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE :

- indemnisées ;
- non indemnisées.

➤ **Sans objet**

1.6.3 NOMBRE DE SALARIES MIS EN CHOMAGE INTEMPERIES PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

Sans objet

1.6.4 NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHOMAGE INTEMPERIES PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE :

- indemnisées ;
- non indemnisées.

➤ **Sans objet**

1.7.1 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPEES

Indicateur présenté au national.

Accord social

L'année 2014 est la dernière année de mise en œuvre du premier « Accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi ».

Cet accord formalise la politique handicap de Pôle emploi sur la période 2012-2014 et bénéficie à tous les salariés (CDI, CDD, contrats aidés) et futurs embauchés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les axes de l'accord sont les suivants :

- Recrutement et inclusion professionnelle
- Prévention et maintien dans l'emploi
- Aménagement des postes et des conditions de vie au travail
- Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques
- Formation professionnelle et gestion de carrière
- Information et communication
- Recours à la prestation externe

Les négociations concernant le 2ème accord handicap ont commencé début 2015.

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

L'obligation d'emploi des personnes handicapées à hauteur de 6% de l'effectif s'impose à Pôle emploi comme à tout établissement public ou privé de plus de 20 salariés.

La déclaration annuelle obligatoire de l'emploi des personnes handicapées (DOETH) s'effectue auprès du FIPHFP en mai de chaque année (au titre de l'année précédente).

Aussi la DOETH 2014 s'effectuant en mai 2015, ses résultats ne sont pas connus à la date d'élaboration du bilan social 2014.

Pour rappel, la DOETH 2013 faite en mai 2014 a donné les résultats suivants :

- un taux d'emploi direct de 6.56 % de salariés en situation de handicap en 2013 soit 3 072 agents.

- un taux d'emploi légal de **6.94 %** (grâce aux dépenses déductibles de 3 millions d'euros)

Le taux d'emploi est en progression constante depuis 3 ans et permet donc à Pôle emploi de remplir l'objectif de son premier accord social handicap : « atteindre le taux d'emploi direct de 6 % et le dépasser dans la mesure du possible ».

Ce résultat est d'autant plus remarquable quand on sait que le taux d'emploi direct dans la fonction publique est de 4.9 %.

La convention avec le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Une convention annuelle d'un montant de 2,9 millions d'euros a été signée avec le FIPHFP pour l'année 2014.

Une convention triennale 2015-2017 sera négociée en lien avec notre nouvel accord social.

Comme chaque année, la convention avec le FIPHFP a permis notamment de financer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap (aménagement de postes de travail, aides versées pour améliorer les conditions de vie, formations, études informatiques...)

Montants pris en charge par le FIPHFP	2012	2013	2014
Aménagement de postes	832 294 €	964 812 €	991 617€
Conditions de vie	708 566 €	689 867 €	636 277 €
Nombre de bénéficiaires	599	626	635

- L'utilisation des crédits de la convention FIPHFP s'élève à 1 973 818 € en 2014 (elle était de 1 993 613 € en 2013)

- Les établissements ont consacré 872 847 € à l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap (dépenses déductibles de la DOETH réalisée en 2014, hors achat au secteur protégé). Ces dépenses étaient de 840 059 € l'année précédente.

La baisse de 1 % de l'utilisation des crédits de la convention FIPHFP est compensée par la hausse de 3.9 % des dépenses déductibles, Ainsi le budget consacré au handicap est en très légère hausse en 2014 par rapport à 2013 (+ 0.45 %).



1.7.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES AU 31 MARS DE L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014
-	-	3 022



1.7.3 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPEES A LA SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL INTERVENUS DANS L'ENTREPRISE, EMPLOYES AU 31 MARS DE L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014
5	8	14

1.8. ABSENTEISME

TAUX D'ABSENTEISME MALADIE

En jours calendaires, le taux d'absentéisme, calculé selon la formule ci-dessous, est de 8,90%. Si l'on exclut les longues maladies le taux est de **7,03%**.

$$\text{Taux} = \frac{\text{nombre de jours maladie}}{\text{(Effectif moyen mensuel x nombre de jours travaillés théorique)}}$$

En jours ouvrés, le taux d'absentéisme, calculé selon la formule ci-dessous, est de 6,33%. Si l'on exclut les longues maladies le taux est de **5,02%**.

$$\text{Taux} = \frac{\text{nombre de jours maladie en jours ouvrés}}{\text{(Effectif moyen mensuel x nombre de jours travaillés théorique)}}$$

1.8.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	124 132	828 520	952 652
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	43 389	131 096	174 485
Cadres	-	-	-	-	-	-	40 367	72 117	112 484
Total	914 769	180 189	1 094 958	199 453	976 580	1 176 033	207 888	1 031 733	1 239 621

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	1 510	1 510
Niveau I	-	-	-	-	-	-	1 552	17 430	18 982
Niveau II	-	-	-	-	-	-	19 982	93 226	113 208
Niveau III	-	-	-	-	-	-	5 327	20 286	25 613
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	1 174	6 510	7 684
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	905	565	1 470
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	41	-	41
Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	187 950	33 482	221 432	30 965	161 769	192 734	28 981	139 527	168 508

Le nombre de journées d'absence cumulées atteint 1 408 129 jours calendaires en 2014. Ce chiffre ne comprend pas les absences formations.

En jours calendaires	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Total	213 671	1 102 719	1 316 390	230 418	1 138 349	1 368 767	236 869	1 171 260	1 408 129



1.8.2 NOMBRE DE JOURNEES THEORIQUES TRAVAILLEES

2012	2013	2014
-	-	8 878 961



1.8.3 NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR MALADIE

En moyenne, le nombre de jours d'absences par agent pour cause de maladie est de 13.1 jours ouvrés ou 18.3 jours calendaires (nb jours maladie /effectif moyen mensuel).

Si l'on exclut les longues maladies, en moyenne, le nombre de jours d'absences par agent pour cause de maladie est de 10.3 jours ouvrés ou 14.5 jours calendaires (nb jours maladie (hors maladie de plus de 240 jours)/effectif moyen mensuel).

Entre 2013 et 2014, on constate que l'absentéisme hors longues maladie augmente de +1.2%. Dans le même temps, l'effectif moyen mensuel augmente de + 3.9%.

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	93 374	551 318	644 692
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	33 578	99 174	132 752
Cadres	-	-	-	-	-	-	32 541	55 736	88 277
Total	623 127	134 317	757 444	148 272	662 468	810 740	159 493	706 228	865 721

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	1 244	1 244
Niveau I	-	-	-	-	-	-	1 542	16 551	18 093
Niveau II	-	-	-	-	-	-	19 670	81 950	101 620
Niveau III	-	-	-	-	-	-	5 168	18 166	23 334
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	1 163	6 079	7 242
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	905	542	1 447
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	41	-	41
Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	163 654	32 480	196 134	30 167	142 133	172 300	28 489	124 532	153 021

TOTAL	H	F	Total Pôle emploi
2012	166 797	786 781	953 578
2013	178 439	804 601	983 040
2014	187 982	830 760	1 018 742



1.8.4 REPARTITION DES ABSENCES POUR MALADIE SELON LEUR DUREE

En jours calendaires

STATUT PRIVE		De 1 à 3 jours	De 4 à 5 jours	De 6 à 30 jours	De 31 à 90 jours	De 91 à 120 jours	De 121 à 240 jours	Plus de 240 jours	Total
2012	Employés	-	-	-	-	-	-	-	-
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	757 444
2013	Employés	-	-	-	-	-	-	-	-
	Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cadres	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	810 740
2014	Employés	68 537	46 598	172 355	140 054	39 164	80 030	97 954	644 692
	Agents de Maîtrise	10 533	7 661	32 884	29 833	7 710	19 368	24 763	132 752
	Cadres	6 536	4 126	18 512	17 615	5 829	13 463	22 196	88 277
	Total	85 606	58 385	223 751	187 502	52 703	112 861	144 913	865 721

STATUT PUBLIC		De 1 à 3 jours	De 4 à 5 jours	De 6 à 30 jours	De 31 à 90 jours	De 91 à 120 jours	De 121 à 240 jours	Plus de 240 jours	Total
2012	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	196 134
2013	Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-
	Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	172 300
2014	Niveau I b	13	24	130	91		122	864	1 244
	Niveau I	395	233	1 242	1 567	217	2 625	11 814	18 093
	Niveau II	5 534	3 805	16 070	14 125	4 393	15 078	42 615	101 620
	Niveau III	1 381	889	3 998	3 829	1 290	2 975	8 972	23 334
	Niveau IVA	267	173	683	1 500	93	453	4 073	7 242
	Niveau IVB	28	26	214	66		464	649	1 447
	Niveau VA				41				41
	Niveau VB								
	Niveau VC								
Total	7 618	5 150	22 337	21 219	5 993	21 717	68 987	153 021	

Si l'on observe les absences de courte ou moyenne durée (moins de 120 jours de maladie), celles-ci sont proportionnellement réparties selon le poids des effectifs de chaque statut.

Par contre, si l'on focalise sur les absences de longue durée, les agents de droit public sont surreprésentés.

Cela s'explique par un dispositif de prévoyance plus avantageux qui leur permet une indemnisation en longue maladie allant jusqu'à 5 ans alors que le dispositif des agents de statut privé ne permet une prise en charge que jusqu'à 3 ans.

De ce fait, la comparaison ne peut être effectuée.

TOTAL	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
De 1 à 3 jours	18 952	79 642	98 594	19 161	81 816	100 977	18 111	75 113	93 224
De 4 à 5 jours	12 285	53 063	65 348	13 425	56 369	69 794	12 365	51 170	63 535
De 6 à 30 jours	39 977	193 376	233 353	40 279	196 819	237 098	41 888	204 200	246 088
De 31 à 90 jours	35 751	162 606	198 357	36 189	173 784	209 973	35 295	173 426	208 721
De 91 à 120 jours	10 090	50 236	60 326	11 031	47 158	58 189	11 363	47 333	58 696
De 121 à 240 jours	22 246	101 220	123 466	24 332	94 188	118 520	26 148	108 430	134 578
Plus de 240 jours	27 496	146 638	174 134	34 022	154 467	188 489	42 812	171 088	213 900
Total	166 797	786 781	953 578	178 439	804 601	983 040	187 982	830 760	1 018 742

1.8.5 NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	3 028	18 728	21 756
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	742	4 799	5 541
Cadres	-	-	-	-	-	-	473	1 616	2 089
Total	23 526	3 869	27 395	5 337	23 744	29 081	4 243	25 143	29 386

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	266	266
Niveau I	-	-	-	-	-	-	10	483	493
Niveau II	-	-	-	-	-	-	65	2 786	2 851
Niveau III	-	-	-	-	-	-	95	481	576
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	323	323
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	6 931	406	7 337	385	5 762	6 147	170	4 339	4 509

TOTAL	H	F	Total	Pôle emploi
2012	4 275	30 457	34 732	
2013	5 722	29 506	35 228	
2014	4 413	29 482	33 895	

NB : En 2014, les journées d'absence pour accidents de trajet ont représentées 15% du nombre total de journées d'absences pour accident de travail et de trajet.



1.8.6

NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR MATERNITÉ OU PATERNITÉ

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	3 551	152 008	155 559
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	646	10 038	10 684
Cadres	-	-	-	-	-	-	590	5 794	6 384
Total	4 320	151 202	155 522	4 683	153 518	158 201	4 787	167 840	172 627

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	396	396
Niveau II	-	-	-	-	-	-	185	8 217	8 402
Niveau III	-	-	-	-	-	-	44	1 496	1 540
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	11	46	57
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	429	16 689	17 118	270	13 347	13 617	240	10 155	10 395

TOTAL	H	F	Total	Pôle emploi
2012	4 749	167 891	172 640	172 640
2013	4 953	166 865	171 818	171 818
2014	5 027	177 995	183 022	183 022

Le taux de maternité est élevé en raison de la proportion importante de femmes dans l'établissement, avec 183 022 journées (+6.5%), la maternité est le deuxième motif d'absence (13.0%). Il est à noter que le congé paternité atteint 2.7%.



1.8.7

NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR CONGÉS AUTORISÉS (issus du SIRH) Congé événements familiaux et Absence enfant malade

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	9 809	51 753	61 562
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	3 233	7 890	11 123
Cadres	-	-	-	-	-	-	2 985	4 079	7 064
Total	15 001	57 268	72 269	15 911	62 870	78 781	16 027	63 722	79 749

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau II	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau III	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau VC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL	H	F	Total	Pôle emploi
2012	15 001	57 268	72 269	72 269
2013	15 911	62 870	78 781	78 781
2014	16 027	63 722	79 749	79 749



1.8.8 NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE IMPUTABLES A D'AUTRES CAUSES

Absences payées ou non payées, cures, recherche d'emploi, fonction élective

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	-	-	-	-	-	-	14 370	54 713	69 083
Agents de Maîtrise	-	-	-	-	-	-	5 190	9 195	14 385
Cadres	-	-	-	-	-	-	3 778	4 892	8 670
Total	59 646	22 682	82 328	25 250	73 980	99 230	23 338	68 800	92 138

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-			
Niveau I	-	-	-	-	-	-			
Niveau II	-	-	-	-	-	-	62	273	335
Niveau III	-	-	-	-	-	-	20	143	163
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-		62	62
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-		23	23
Niveau VA	-	-	-	-	-	-			
Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
Niveau VC	-	-	-	-	-	-			
Total	676	167	843	143	527	670	82	501	583

TOTAL	H	F	Total Pôle emploi
2012	22 849	60 322	83 171
2013	25 393	74 507	99 900
2014	23 420	69 301	92 721

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1. MONTANT DES REMUNERATIONS



2.1.1 RÉMUNÉRATION ANNUELLE MOYENNE

Montant =
$$\frac{\text{Somme des salaires versées sur l'année (masse salariale)}}{\text{Effectif moyen mensuel}}$$

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Agent	-	-	-	-	-	-			
Agent Qualifié	-	-	-	-	-	-	15 433 €	14 507 €	14 626 €
Agent Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	25 576 €	24 960 €	25 072 €
Technicien Qualifié	-	-	-	-	-	-	28 801 €	26 246 €	26 715 €
Technicien Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	33 608 €	31 054 €	31 561 €
Technicien Expérimenté	-	-	-	-	-	-	40 755 €	38 170 €	38 792 €
Professionnel / Encadrant	-	-	-	-	-	-	45 109 €	42 423 €	43 288 €
Professionnel / Encadrant Qualifié	-	-	-	-	-	-	50 217 €	48 607 €	49 148 €
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	54 304 €	50 193 €	51 836 €
Professionnel / Encadrant Confirmé	-	-	-	-	-	-	64 146 €	63 711 €	63 942 €
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	-	-	-	-	-	-	76 207 €	75 614 €	75 986 €
Professionnel / Encadrant Expérimenté	-	-	-	-	-	-	91 258 €	85 988 €	89 313 €
Cadres Dirigeants	-	-	-	-	-	-	109 568 €	107 907 €	109 086 €

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b	-	-	-	-	-	-	1 956 €	13 212 €	12 700 €
Niveau I	-	-	-	-	-	-	19 506 €	17 844 €	18 229 €
Niveau II	-	-	-	-	-	-	24 817 €	21 536 €	22 295 €
Niveau III	-	-	-	-	-	-	30 332 €	26 969 €	27 884 €
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	34 385 €	27 150 €	29 108 €
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	31 595 €	19 079 €	26 183 €
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	17 614 €	- €	10 839 €
Niveau VB	-	-	-	-	-	-			
Niveau VC	-	-	-	-	-	-			

TOTAL	H	F	Total Pôle emploi
2012	40 492 €	31 471 €	33 802 €
2013	40 821 €	31 669 €	33 992 €
2014	41 966 €	32 446 €	34 835 €

Cet indicateur du fait de sa composition ne permet pas de comparaison ni entre sexe ni entre statut. De plus, il peut varier d'une année sur l'autre de manière sensible.

La rémunération annuelle moyenne est le résultat du « **cumul des salaires bruts versés sur l'année** » rapporté à « **l'effectif moyen mensuel** ».

L'effectif moyen mensuel est la somme des effectifs inscrits (CDI, CDD, contrats aidés) en nombre chaque mois divisé par 12 mois.

NB : un agent à temps partiel compte pour un.

Concernant **le cumul des salaires bruts versés sur l'année, il s'agit :**

- pour les agents de droit privé, de l'ensemble des éléments constitutifs du brut dont, certains récurrents chaque mois, sont : le salaire de base, la prime d'ancienneté, la majoration de salaire Art 19.2, l'allocation vacances, l'indemnité de congés payés, l'indemnité de 13^{ème} mois. S'y ajoutent, le cas échéant, le forfait cadre, le complément spécifique (égalité F/H), la majoration DOM mais aussi les heures supplémentaires, les primes (régionales ou non), les indemnités (médailles du travail, indemnité de départ à la retraite) et tout autre élément de salaire versé sur l'année considérée.

- pour la partie droit public, de l'ensemble des éléments constitutifs du brut dont, certains récurrents chaque mois, sont : le traitement de base, l'indemnité de résidence, le régime indemnitaire (partie fixe et variable de la prime de fonction) le supplément familial de traitement et le cas échéant la majoration Outre-Mer. S'y ajoutent les primes variables individualisées semestrielles, le complément collectif variable, la prime de performance mais aussi des primes mensuelles comme la prime ZUS et tout autre élément de salaire versé sur l'année considérée.

Le salaire brut mensuel est ainsi cumulé sur l'année et constitue le ***cumul des salaires bruts versés sur l'année.***

A titre d'exemple, si l'on devait effectuer une comparaison de rémunération moyenne entre statut, il faudrait diviser la somme des rémunérations annuelle de l'effectif permanent payé par l'effectif permanent payé.

Et pour être encore plus exact, il faudrait focaliser sur la catégorie « employé » car suite au droit d'option, les autres populations ne sont quasiment plus représentées dans l'effectif de statut public.

Cet exercice révèle un écart de rémunération moyenne annuelle de 1,2% en faveur des agents de statut privé.



2.1.2 RÉMUNÉRATION MOYENNE DU MOIS DE DÉCEMBRE

Rémunération moyenne brute de l'effectif permanent hors primes à périodicité non mensuelle et hors heures supplémentaires.

Cette moyenne résulte de la somme des rémunérations du mois de décembre rapportée aux nombre d'agents « **permanents** ».

Les agents « **permanents** » sont les agents actifs en CDI et à temps plein **toute l'année hors départs au 31/12**. La rémunération moyenne brute de décembre est celle des agents permanents. Elle est calculée en prenant la somme des éléments récurrents mensuels et constitutifs du brut hors primes à périodicité non mensuelles du mois de décembre divisée par le nombre d'agents permanents.

Pour le droit privé, les éléments constitutifs du brut sont le salaire de base, la prime d'ancienneté, la majoration de salaire Art 19.2 auxquels s'ajoutent éventuellement le forfait cadre, le complément spécifique (égalité F/H) , la majoration DOM et les autres primes récurrentes.

Pour le droit public, les éléments constitutifs du brut sont le traitement de base, l'indemnité de résidence, le régime indemnitaire (partie fixe et variable de la prime de fonction) le supplément familial de traitement et le cas échéant la majoration Outre-Mer.

STATUT PRIVE	2012			2013			2014			Salaire Moyen (Brut annuel /12)
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Agent	-	-	-	-	-	-				
Agent Qualifié	-	-	-	-	-	-	2 061	1 844 €	1 953 €	2 370 €
Agent Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	1 889	1 909 €	1 905 €	2 208 €
Technicien Qualifié	-	-	-	-	-	-	2 082	2 070 €	2 073 €	2 468 €
Technicien Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	2 425	2 414 €	2 418 €	2 909 €
Technicien Expérimenté	-	-	-	-	-	-	2 879	2 887 €	2 884 €	3 470 €
Professionnel / Encadrant	-	-	-	-	-	-	2 954	2 987 €	2 973 €	3 634 €
Professionnel / Encadrant Qualifié	-	-	-	-	-	-	3 441	3 478 €	3 461 €	4 256 €
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	3 652	3 658 €	3 655 €	4 492 €
Professionnel / Encadrant Confirmé	-	-	-	-	-	-	4 304	4 402 €	4 347 €	5 372 €
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	-	-	-	-	-	-	5 077	5 018 €	5 057 €	6 218 €
Professionnel / Encadrant Expérimenté	-	-	-	-	-	-	6 006	5 771 €	5 919 €	7 384 €
Cadres dirigeants	-	-	-	-	-	-	9 169	9 060 €	9 138 €	9 138 €

STATUT PUBLIC	2012			2013			2014			Salaire Moyen (Brut annuel /12)
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Niveau I b	-	-	-	-	-	-		2 236 €	2 236 €	2 016 €
Niveau I	-	-	-	-	-	-	2 008	2 313 €	2 222 €	2 333 €
Niveau II	-	-	-	-	-	-	2 331	2 351 €	2 343 €	2 543 €
Niveau III	-	-	-	-	-	-	2 738	2 727 €	2 732 €	3 027 €
Niveau IVA	-	-	-	-	-	-	3 333	3 211 €	3 260 €	3 610 €
Niveau IVB	-	-	-	-	-	-	3 788	3 887 €	3 813 €	4 208 €
Niveau VA	-	-	-	-	-	-	3 612		3 612 €	3 914 €
Niveau VB	-	-	-	-	-	-				
Niveau VC	-	-	-	-	-	-				

TOTAL	H	F	Total Pôle emploi
2012	3 056 €	2 616 €	2 779 €
2013	3 056 €	2 646 €	2 796 €
2014	3 066 €	2 645 €	2 795 €

NB : La structure de rémunération varie selon le statut (Privé/ Public) et/ou le statut professionnel :

- Cadres Dirigeants : sur 12 mois ; Agent de droit Public : sur 12 mois, Agent de droit Privé : sur 14.58 mois

2.2. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

2.2.1 RAPPORT ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES ET LES MOINS ÉLEVÉES

	Moyenne des rémunérations des 10% de salariés touchant les rémunérations les plus élevées	Moyenne des rémunérations des 10% de salariés touchant les rémunérations les moins élevées	Ratio
2012	67 519	25 048	2,70
2013	69 341	24 333	2,85
2014	74 417	26 392	2,82

2.3. MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS

2.3.1 POURCENTAGE DES SALARIES DONT LE SALAIRE DEPEND, EN TOUT OU PARTIE, DU RENDEMENT

Sans objet

2.3.2 POURCENTAGE DES OUVRIERS ET EMPLOYES PAYES AU MOIS SUR LA BASE DE L'HORAIRE AFFICHÉ

Sans objet

2.4. CHARGES ACCESSOIRES

2.4.1 AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE

Les niveaux de garantie des avantages sociaux figurent dans le code du travail et la convention collective nationale de Pôle emploi pour les salariés de statut privé et dans le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et le statut du personnel (décret du 31 décembre 2003) pour les agents de droit public.

2.4.2 MONTANTS DES VERSEMENTS EFFECTUES A DES ENTREPRISES EXTERIEURES POUR MISE A LA DISPOSITION DES PERSONNEL ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE, AUTRES ENTREPRISES

(Compte comptable n°621 100)

	Personnel Intérimaire
2012	880 000 €
2013	1 371 700 €
2014	1 012 583 €

2.5. CHARGE SALARIALE GLOBALE

	Frais de Personnel
2012	2 892 617 k€
2013	3 043 921 k€
2014	3 149 296 k€

2.6. PARTICIPATION FINANCIERE

2.6.1 MONTANT GLOBAL DE LA RESERVE DE PARTICIPATION

Sans objet

2.6.2 MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION ET / OU DE L'INTERESSEMENT PAR SALARIE BENEFICIAIRE

Sans objet

2.6.3 PART DU CAPITAL DETENU PAR LES SALARIES GRACE A UN SYSTEME DE PARTICIPATION (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)

Sans objet

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

3.1.1 TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Calcul du taux de fréquence :

(Nombre d'accidents avec arrêts de travail survenus dans l'année) X 1 million
 Nombre d'heures travaillées

Cet indicateur sert à mesurer le taux de survenance des accidents du travail.

STATUT PRIVE	2012	2013	2014
Employés	-	-	19,4
Agents de Maîtrise	-	-	12,6
Cadres	-	-	7,8
Total	-	-	16,5

STATUT PUBLIC	2012	2013	2014
Niveau I b	-	-	53,0
Niveau I	-	-	13,7
Niveau II	-	-	11,6
Niveau III	-	-	12,5
Niveau IVA	-	-	8,5
Niveau IVB	-	-	
Niveau VA	-	-	
Niveau VB	-	-	
Niveau VC	-	-	
Total	-	-	11,8

NOMBRE D'ACCIDENTS AVEC ARRET

STATUT PRIVE	2012	2013	2014
Employés	-	-	758
Agents de Maîtrise	-	-	130
Cadres	-	-	64
Total	-	-	952

STATUT PUBLIC	2012	2013	2014
Niveau I b	-	-	1
Niveau I	-	-	3
Niveau II	-	-	36
Niveau III	-	-	12
Niveau IVA	-	-	2
Niveau IVB	-	-	
Niveau VA	-	-	
Niveau VB	-	-	
Niveau VC	-	-	
Total	-	-	54



3.1.2 TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Calcul du taux de gravité :

(Nombre de journées perdues pour Accident du travail dans l'année X 1000)

Nombre d'heures travaillées

Cet indicateur sert à mesurer la gravité des accidents du travail en prenant en compte la durée de l'incapacité temporaire de travail.

STATUT PRIVE	2012	2013	2014
Employés	-	-	0,50
Agents de Maîtrise	-	-	0,45
Cadres	-	-	0,21
Total	-	-	0,45

STATUT PUBLIC	2012	2013	2014
Niveau I b	-	-	4,61
Niveau I	-	-	2,19
Niveau II	-	-	0,54
Niveau III	-	-	0,42
Niveau IVA	-	-	0,25
Niveau IVB	-	-	
Niveau VA	-	-	
Niveau VB	-	-	
Niveau VC	-	-	
Total	-	-	0,59

NOMBRE DE JOURNEES PERDUES

STATUT PRIVE	2012	2013	2014
Employés	-	-	19 651
Agents de Maîtrise	-	-	4 601
Cadres	-	-	1 727
Total	-	-	25 979

STATUT PUBLIC	2012	2013	2014
Niveau I b	-	-	87
Niveau I	-	-	479
Niveau II	-	-	1 682
Niveau III	-	-	403
Niveau IVA	-	-	59
Niveau IVB	-	-	
Niveau VA	-	-	
Niveau VB	-	-	
Niveau VC	-	-	
Total	-	-	2 710

	2012	2013	2014 (*)
Taux de fréquence	15.4	15.9	16,2
Taux de gravité	0.30	0.29	0,46

(*) Evolution des règles de constitution de l'indicateur

A Pôle emploi, en 2014, le taux de fréquence est **16.2** accidents du travail par million d'heures travaillées. Pour information, l'assurance maladie indique en 2013 un taux de **22,7** accidents du travail par million d'heures travaillées en moyenne pour la France.

A Pôle emploi, en 2014, le taux de fréquence est **0,46 jour** d'arrêt de travail pour cause d'accidents du travail pour 1000 heures travaillées.

Pour information, l'assurance maladie indique en 2013 un taux de **1,4 jour** d'arrêt de travail pour cause d'accidents du travail pour 1000 heures travaillées en moyenne pour la France.



3.1.3 NOMBRE D'INCAPACITES PERMANENTES NOTIFIEES A L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

	Français	Etrangers	Total Pôle emploi
2012	9	0	9
2013	13	0	13
2014	18	0	18



3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS DE TRAVAIL ET DE TRAJET (Reconnus par la sécurité sociale)

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

	Relatif à un accident de travail
2012	-
2013	-
2014	0

	Relatif à un accident de trajet
2012	-
2013	-
2014	0

3.1.5 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAINE UN ARRET DE TRAVAIL

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

En nombre d'arrêts	Accident de Trajet (statut privé + public)
2012	372
2013	341
2014	442

3.1.6 NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL TEMPORAIRE OU DE PRESTATIONS DE SERVICE DANS L'ENTREPRISE (travail + trajet)

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014
NC	NC	40

3.1.7 TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

	Taux	Montant
2012	1,7% *	29 448 K€
2013	1,7% *	28 193 K€
2014	1,7% *	30 320 K€

(*sauf Aquitaine et Guyane à 1,2%)

3.2. REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

	2012	2013	2014
Liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	-	-	0
Liés à des chutes avec dénivellation (codes 02)	-	-	198
Occasions par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) (codes 09 à 30)	-	-	1
Circulation-Manutention-Stockage (codes 01,03,04 et 06,07,08)	-	-	254
Occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	-	-	17
Autres cas	-	-	644
Total	-	-	1 114

La nomenclature utilisée en 2014 s'appuie celle utilisée jusqu'à 2014 par la CNAM pour établir ses statistiques. Elle aboutit à des descriptions d'accidents du travail extrêmement variées et à une catégorie « autre cas » très large.

Pour rendre les choses plus lisibles, l'assurance maladie présente depuis peu les accidents du travail répartis selon le risque qui en est à l'origine en 12 catégories (le risque physique (dont risque électrique), le risque chimique, le risque machines, le risque outillage à main, le risque manutention manuelle, le risque routier, le risque manutention mécanique, le risque lié aux autres véhicules de transport, le risque chutes de plain-pied, le risque chutes de hauteur, le risque agressions (y compris par animaux), et les autres risques.).

Cette nouvelle répartition sera adoptée par Pôle emploi pour le bilan social 2015.

3.3. MALADIES PROFESSIONNELLES

Indicateurs présentés : issus du déclaratif des établissements.

3.3.1 NOMBRE ET DENOMINATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES DECLAREES A LA SECURITE SOCIALE AU COURS DE L'ANNEE.

Maladies Professionnelles	2012	2013	2014
Tendinite main	-	-	3
Syndrome canal carpien	-	-	3
Tendinite coude	-	-	1
Rupture du tendon du supra épineux	-	-	1
Syndrome anxio dépressif	-	-	1
Non défini	-	-	10
Total	34	21	19

3.3.2 NOMBRE DE SALARIES ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES A CARACTERE PROFESSIONNEL ET CARACTERISATION DE CELLES-CI.

Affections Pathologiques	2012	2013	2014
Tendinite main	-	-	1
Syndrome canal carpien	-	-	1
Non défini	-	-	2
Total	-	-	4

3.3.3 NOMBRE DE DECLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCEDES DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES MALADIES PROFESSIONNELLES (En application de l'art. L.461-4 du code de la sécurité sociale)

Sans objet

3.4. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateurs présentés : issus du déclaratif des établissements.



3.4.1 EXISTENCE ET NOMBRE DE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Nombre de CHSCT		
2012	2013	2014
30	30	30



3.4.2 NOMBRE DE REUNIONS PAR COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	Nombre de réunions par CHSCT		
	2012	2013	2014
ALSACE	-	-	9
AQUITAINE	-	-	38
AUVERGNE	-	-	11
BASSE-NORMANDIE	-	-	13
BOURGOGNE	-	-	19
BRETAGNE	-	-	22
CENTRE	-	-	17
CHAMPAGNE ARDENNE	-	-	8
CORSE	-	-	24
DG SIEGE POLE EMPLOI	-	-	16
FRANCHE-COMTE	-	-	12
GUADELOUPE	-	-	11
GUYANE	-	-	6
HAUTE-NORMANDIE	-	-	24
ILE DE FRANCE	-	-	26
LANGUEDOC-ROUSSILLON	-	-	28
LIMOUSIN	-	-	11
LORRAINE	-	-	22
MARTINIQUE	-	-	12
MIDI-PYRENEES	-	-	16
NORD-PAS-DE-CALAIS	-	-	11
PACA	-	-	21
PAYS DE LA LOIRE	-	-	18
PICARDIE	-	-	19
POITOU-CHARENTES	-	-	16
POLE EMPLOI - DSI	-	-	12
POLE EMPLOI SERVICE	-	-	14
REUNION	-	-	8
RHONE-ALPES*	-	-	38

(*) La région dénombre 2 CHSCT (EST et OUEST)

CHSCT nombre de réunions			
	2012	2013	2014
TOTAUX	552	573	502

3.5. DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

3.5.1 EFFECTIF FORME A LA SECURITE DANS L'ANNEE

En 2011, La direction de la qualité et de la maîtrise des risques mettaient en place deux formations de type campus dans le plan de formation pluriannuel.

- **Rôle et mission des acteurs de la sécurité**
- **Prévention et maîtrise des risques sécurité**

52 stagiaires de **17** établissements (régions + DSI + siège) de Pôle emploi ont suivi ce parcours de formation en 2014, partiellement ou en totalité :

- **28** agents ont été formés sur le module « **Rôle et mission et acteurs de la sécurité** » dont l'objectif est de comprendre la réglementation sécurité santé.

- **24** agents ont été formés sur le module « **Prévention et maîtrise des risques (sécurité)** » dont l'objectif est de mettre en œuvre les textes réglementaires

2) Les formations de formateurs internes SST

Le 5 novembre 2014, Pôle emploi a obtenu une habilitation nationale concernant la formation de formateurs SST (sauveteurs secouristes du travail) en interne.

La DICN a ainsi réalisé une formation de formateurs internes d'une durée de 56 heures réparties sur novembre et décembre.

En 2014, 11 candidats sur **11** ont été reçus à l'examen de fin de session et peuvent ainsi rejoindre le réseau des formateurs internes. :

- Ø **1 formateur en Rhône alpes**
- Ø **2 formateurs en ile de France**
- Ø **1 formateur à la DSI**
- Ø **2 formateurs en Languedoc / Roussillon**
- Ø **2 formateurs en Champagne / Ardennes**
- Ø **1 formateur en Aquitaine**
- Ø **1 formateur en Bretagne**
- Ø **1 formateur en Midi Pyrénées**

Au 31 décembre 2014, on peut recenser **17** régions / établissements dotés de formateurs internes.

Ces formateurs peuvent démultiplier les formations des SST dans leurs régions respectives ou sur l'ensemble du territoire national dans le respect des référentiels de l'INRS.

Les régions Guadeloupe et PACA ont d'ores et déjà manifesté leur intérêt de rejoindre ce dispositif en 2015 et l'ensemble des régions souhaitent augmenter le nombre des formateurs SST présents au sein de leurs régions respectives.

Une formation initiale et une formation de maintien et actualisation des compétences seront donc animées par la DICN en 2015.

3.5.2 MONTANT DES DEPENSES DE FORMATION A LA SECURITE EFFECTUEES DANS L'ENTREPRISE

Les dépenses réalisées en 2014 s'élèvent à 8 441 K€ (hors formations).

Elles se décomposent de la façon suivante :

- 23% pour les équipements incendie/sécurité
- 70% à la sûreté.
- 7% Autres



3.5.3 TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME DE SECURITE PRESENTE L'ANNEE PRECEDENTE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014
-	-	85%

En moyenne, le taux de réalisation des programmes de sécurité s'élève à 85% pour l'ensemble des établissements de Pôle emploi.



3.5.4 EXISTENCE ET NOMBRE DE PLANS SPECIFIQUES DE SECURITE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014
-	-	186

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN

La durée de référence du temps de travail hebdomadaire est fixée à 37 heures 30 minutes. La durée journalière de travail est valorisée à 7 heures 30 minutes par l'accord OATT du 30 septembre 2010. Le travail est réparti, du lundi au vendredi, sur 5 journées, sauf dispositions spécifiques pour le temps partiel prévues à l'article 10 de la convention collective de Pôle emploi. La semaine comporte un repos de deux jours consécutifs, le samedi et le dimanche.



4.1.2 NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN REPOS COMPENSATEUR

STATUT PRIVE	2012	2013	2014
Employés	-	-	7
Agents de Maîtrise	-	-	10
Cadres	-	-	37
Total	-	-	53

Cet indicateur précise le nombre d'agents ayant effectués des heures supplémentaires au-delà du contingent légal ouvrant droit à une contrepartie obligatoire en repos.

STATUT PUBLIC :

Sans objet

4.1.3 NOMBRE DE SALARIES BENEFICIANT D'UN SYSTEME D'HORAIRE INDIVIDUALISES

2

STATUT PRIVE	2012	2013	2014
Employés	-	-	33 328
Agents de Maîtrise	-	-	9 053
Cadres	-	-	6 971
Total	-	-	49 352

STATUT PUBLIC	2012	2013	2014
Niveau I b	-	-	21
Niveau I	-	-	251
Niveau II	-	-	3 265
Niveau III	-	-	982
Niveau IVA	-	-	275
Niveau IVB	-	-	70
Niveau VA	-	-	12
Niveau VC	-	-	-
Total	-	-	4 877

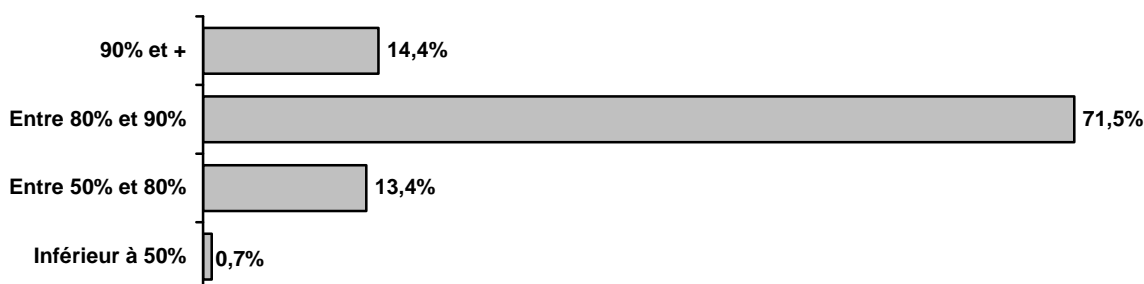
	Nombre de salariés
2012	50 478
2013	53 127
2014	54 229

4.1.4 TEMPS PARTIEL (Hors contrats aidés et contrats de professionnalisation)

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Inférieur à 50%	6	70	76	9	81	90	16	112	128
Entre 50% et 80%	223	1 922	2 145	224	1 958	2 182	245	2 052	2 297
Entre 80% et 90%	1 607	10 782	12 389	1 789	10 944	12 733	1 635	10 644	12 279
90% et +	147	1 852	1 999	155	2 076	2 231	161	2 311	2 472
Total	1 983	14 626	16 609	2 177	15 059	17 236	2 057	15 119	17 176

17 176 salariés étaient à temps partiel au 31 décembre 2014 (-0.35%), soit 30.4% des effectifs (hors contrats aidés et contrats de professionnalisation).

Temps partiel selon la durée



4.1.5 NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE TOUT AU LONG DE L'ANNEE CONSIDEREE DE DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSECUTIFS

2012	Tous
2013	Tous
2014	Tous

4.1.6 NOMBRE DE JOURS DE CONGES ANNUELS

2012	25 jours
2013	25 jours
2014	25 jours

Les 25 jours s'entendent hors congés d'ancienneté et de fractionnement (1 à 3 jours selon les situations) et hors pont.

4.1.7 NOMBRE DE JOURS FERIES PAYES

2012	8 jours
2013	10 jours
2014	10 jours

Les jours fériés spécifiques à certains établissements n'ont pas été répertoriés.

NOMBRE DE JRRT

2014	15 jours
------	----------

NOMBRE DE JNTP

2014	15 jours
------	----------

4.2. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

4.2.1 NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT

Sans objet

4.2.2 NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT DE PLUS DE CINQUANTE ANS

Sans objet

4.2.3 SALARIE AFFECTE A DES TACHES REPETITIVES AU SENS DE LA DEFINITION DU TRAVAIL A LA CHAINE RESULTANT DU DECRET N°76-404 DU 10 MAI 1976

Sans objet

4.3. CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

4.3.1 NOMBRE DE PERSONNES EXPOSEES DE FAÇON HABITUELLE ET REGULIERE A PLUS DE 85 DBS A LEUR POSTE DE TRAVAIL

Sans objet

4.3.2 REALISER UNE CARTE DU SON PAR ATELIER

Sans objet

4.3.3 NOMBRE DE SALARIES EXPOSES A LA CHALEUR AU SENS DE LA DEFINITION CONTENUE DANS LE DECRET N°76-404 DU 10 MAI 1976

Sans objet

4.3.4 NOMBRE DE SALARIES TRAVAILLANT AUX INTEMPERIES DE FAÇON HABITUELLE ET REGULIERE, AU SENS DE LA DEFINITION CONTENUE DANS LE DECRET N°76-404 DU 10 MAI 1976

Sans objet

4.3.5 NOMBRE DE PRELEVEMENTS, D'ANALYSES DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES

Sans objet

4.4. TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4.4.1 EXPERIMENTATIONS DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMELIORER LE CONTENU

- Les conseillers dédiés à la relation entreprise (préfigurant la généralisation de la mise en place des conseillers à dominante Entreprise) : 47 conseillers concernés par cette expérimentation.
- L'organisation dédiée aux grandes entreprises : équipe nationale constituée de 4 personnes (2 chargés de développement Grands Comptes et 2 chefs de projet).

4.5. DEPENSES D'AMELIORATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Indicateurs présentés issus du déclaratif des établissements.

4.5.1 MONTANT DES DEPENSES CONSACREES A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

2012	2013	2014
-	-	24 746 K€

4.5.2 TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE L'ANNEE PRECEDENTE

2012	2013	2014
-	-	80%

4.6. MEDECINE DU TRAVAIL

Indicateurs présentés issus du déclaratif des établissements.

4.6.1 NOMBRE D'EXAMENS CLINIQUES

	2012	2013	2014
Soumis à surveillance médicale	-	-	5 852
Autres	-	-	11 892
Total	8 441	10 151	17 744

4.6.2 NOMBRE D'EXAMENS COMPLEMENTAIRES

	2012	2013	2014
Soumis à surveillance médicale	-	-	801
Autres	-	-	1 611
Total	2 368	2 340	2 412

4.6.3 PART DU TEMPS CONSACRE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL A L'ANALYSE ET A L'INTERVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL

Le résultat présenté ci-dessous est la consolidation des données des établissements issues notamment des rapports des médecins du travail en région.

2012	2013	2014
-	-	810 heures

4.7. TRAVAILLEURS INAPTES

Indicateurs présentés issus du déclaratif des établissements.

4.7.1 NOMBRE DE SALAIRES DECLARES DEFINITIVEMENT INAPTES A LEUR EMPLOI PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL.

2012	2013	2014
-	-	84

4.7.2 NOMBRE DE SALAIRES RECLASSES DANS L'ENTREPRISE A LA SUITE D'UNE INAPTITUDE.

2012	2013	2014
-	-	8

5. FORMATION

L'offre de formation

La formation à Pôle emploi se réalise par le biais d'une offre de formation nationale construite pour répondre aux besoins de l'ensemble des établissements. Dans le cas de besoins spécifiques, les établissements peuvent faire appel à une offre différente de l'offre nationale.

L'offre de formation nationale est élaborée à partir de cahiers des charges validés par chaque direction métier prescriptrice et par la direction de la formation. Les actions de formation sont mises en œuvre dans les 9 centres interrégionaux de développement des compétences (CIDC).

3 types d'offres de formations sont conçus au niveau national :

- Une offre de formation destinée aux métiers de la filière relation de services
- Une offre de formation destinée aux métiers des fonctions support
- Une offre de formation destinée aux managers.

Ces offres de formation se réalisent selon les deux méthodes pédagogiques que sont le "présentiel" et "l'e-learning"

Les CIDC, relais de la direction de la formation auprès des établissements en région, les conseillent à propos de la meilleure réponse formation à leurs besoins, les accompagnent dans la construction de leurs plans de formation et sont garants de la réalisation de ces plans selon la programmation annuelle décidée.

Les ressources

Les formateurs des CIDC contribuent à la conception et à l'animation des formations relevant de l'offre nationale, ils assurent l'animation et la coordination des formateurs occasionnels.. Ces derniers constituent de par leur expertise métier et leurs compétences pédagogiques, une ressource fondamentale pour l'animation des actions de formation.

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

5.1.1 POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE AFFERENT A LA FORMATION CONTINUE

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue (taux minimal légal : 1,6 % de la masse salariale non obligatoire à PE).	6,3%
---	------

5.1.2 MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE

MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE :	120 749 K€
- Dont 0,5% et 0,2% versés à UNIFORMATION (versement volontaire):	13 837 K€



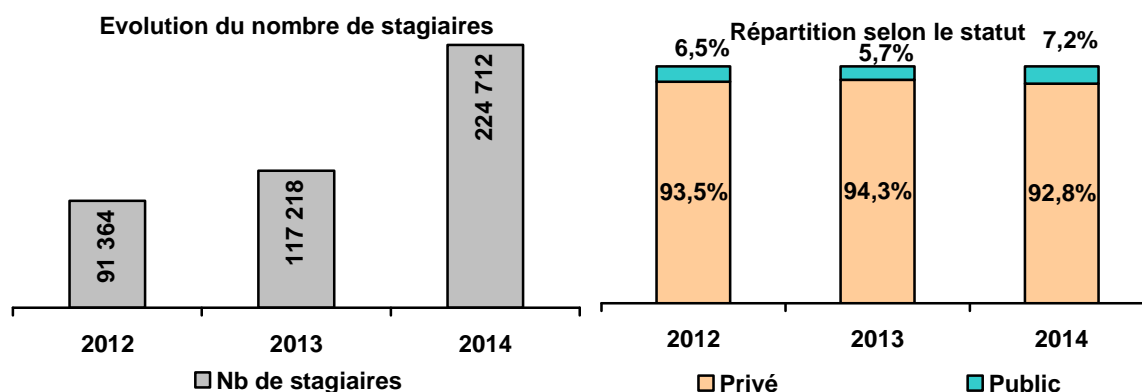
5.1.3

NOMBRE DE STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

224 712 stagiaires ont été recensés en 2014 (+91.7%).

		2012			2013			2014		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
National	Privé	17 911	54 126	72 037	20 154	68 905	89 059	46 114	152 300	198 414
	Public	1 219	3 629	4 848	1 082	4 057	5 139	3 726	11 539	15 265
	Total	19 130	57 755	76 885	21 236	72 962	94 198	49 840	163 839	213 679
Régional	Privé	3 949	9 438	13 387	6 730	14 791	21 521	2 678	7 544	10 222
	Public	303	789	1 092	407	1 092	1 499	205	606	811
	Total	4 252	10 227	14 479	7 137	15 883	23 020	2 883	8 150	11 033
Total Pôle emploi	Privé	21 860	63 564	85 424	26 884	83 696	110 580	48 792	159 844	208 636
	Public	1 522	4 418	5 940	1 489	5 149	6 638	3 931	12 145	16 076
	Total	23 382	67 982	91 364	28 373	88 845	117 218	52 723	171 989	224 712

Le nombre de stagiaires a progressé de 146% en 3 ans



➤ Nombre de stagiaires selon le statut professionnel ou le niveau et le sexe.

• Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b		3	3		1	1			0
Niveau I	21	87	108	22	69	91	60	216	276
Niveau II	1 010	3 070	4 080	943	3 488	4 431	2687	8 680	11 367
Niveau III	301	836	1 137	356	1 064	1 420	922	2 606	3 528
Niveau IVA	145	400	545	140	492	632	206	610	816
Niveau IVB	40	22	62	27	35	62	52	32	84
Niveau VA	5		5	1		1	4	1	5
Niveau VB									0
Niveau VC									0
Total	1 522	4 418	5 940	1 489	5 149	6 638	3 931	12 145	16 076

- Statut Privé

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Agent	-	-	-	-	-	-			0
Agent Qualifié	-	-	-	-	-	-	871	4 643	5 514
Agent Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	10 079	42 959	53 038
Technicien Qualifié	-	-	-	-	-	-	6 869	30 494	37 363
Technicien Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	8 382	33 223	41 605
Technicien Expérimenté	-	-	-	-	-	-	6 134	20 355	26 489
Professionnel / Encadrant	-	-	-	-	-	-	6 055	12 359	18 414
Professionnel / Encadrant Qualifié	-	-	-	-	-	-	3 133	6 621	9 754
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	3 437	5 937	9 374
Professionnel / Encadrant Confirmé	-	-	-	-	-	-	2 243	2 097	4 340
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	-	-	-	-	-	-	967	759	1 726
Professionnel / Encadrant Expérimenté	-	-	-	-	-	-	528	346	874
Cadres dirigeants	-	-	-	-	-	-	94	51	145
Total	-	-	85 424	-	-	110 580	48 792	159 844	208 636

L'ancien indicateur a été intégré à défaut d'une réropolation par emplois génériques

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contrats Aidés	Intégrés en tant qu'employés depuis 2010								
Employés	11 309	44 575	55 884	14 733	62 242	76 975	-	-	-
Agents de Maîtrise	5 590	12 153	17 743	6 824	14 031	20 855	-	-	-
Cadres	4 961	6 836	11 797	5 378	7 372	12 750	-	-	-
Total	21 860	63 564	85 424	26 935	83 645	110 580	-	-	-

➤ Nombre de stagiaires selon le thème et le sexe.

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
01 Métiers Relation de service	11 168	42 735	53 903	16 008	60 221	76 229	39 722	148 821	188 543
02 Métiers Fonctions support	4 795	11 311	16 106	5 352	15 692	21 044	4 675	7 636	12 311
03 Management	5 833	10 426	16 259	4 934	8 401	13 335	6 796	11 490	18 286
04 Sécurité	1 425	2 902	4 327	1 835	3 765	5 600	890	1 749	2 639
05 Formation Syndicale	161	608	769	237	773	1 010	208	808	1 016
Total	23 382	67 982	91 364	28 366	88 852	117 218	52 202	170 504	222 795

* Chiffres Hors formation DIF (1 917 stagiaires)

Item 05 formation syndicale : il recouvre la formation économique, sociale et syndicale ainsi que les formations des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel (art. 40§4 de la CCN et art. 41§17 de la CCN)



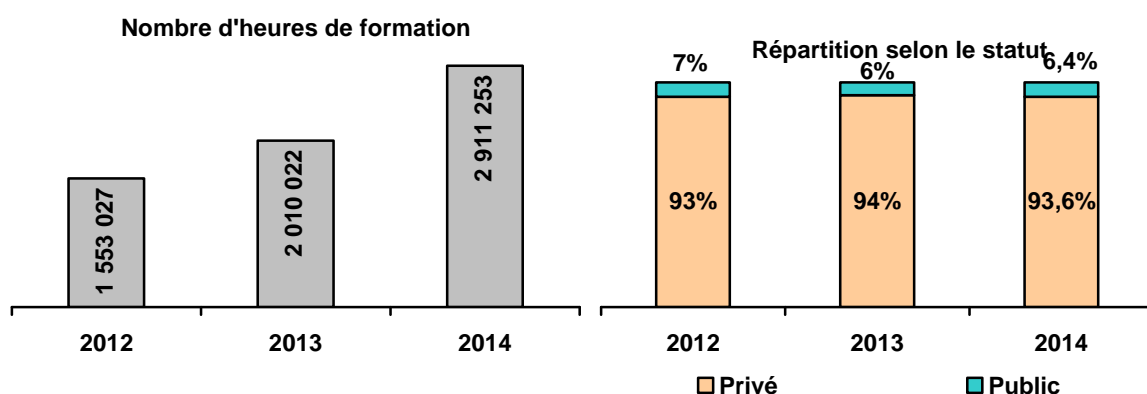
5.1.4 NOMBRE D'HEURES DE FORMATION (Soit 415 893 jours de formation, +44.8%)

A/ Nombre d'heures de stage rémunérées :

2 911 253 heures de formation ont été dispensées en 2014, soit une moyenne de 7,5 jours de formation par agent.

77% des heures de formation ont été suivies par des femmes pour 75% de l'effectif total.

		2012			2013			2014		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
National	Privé	306 873	990 647	1 297 513	390 159	1 306 186	1 696 345	596 442	1 991 113	2 587 555
	Public	19 740	65 709	85 449	21 294	71 281	92 575	42 704	133 604	176 308
	Total	326 613	1 056 356	1 382 969	411 453	1 377 467	1 788 920	639 146	2 124 717	2 763 863
Régional	Privé	40 824	113 610	154 427	45 479	152 257	197 736	33 000	103 004	136 004
	Public	5 628	10 003	15 631	4 851	18 515	23 366	2 388	8 998	11 386
	Total	46 452	123 606	170 058	50 330	170 772	221 102	35 388	112 002	147 390
Total Pôle emploi	Privé	347 690	1 104 250	1 451 947	435 638	1 458 443	1 894 081	629 442	2 094 117	2 723 559
	Public	25 375	75 712	101 080	24 388	91 553	115 941	45 092	142 602	187 694
	Total	373 065	1 179 962	1 553 027	457 520	1 546 580	2 010 022	674 534	2 236 719	2 911 253



► Heures de formation selon le statut professionnel ou le niveau et le sexe.

• Statut Public

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Niveau I b		168	168		7	7			
Niveau I	315	1 029	1 351	301	2 282	2 583	793	2 136	2 929
Niveau II	17 563	54 551	72 114	16 646	66 731	83 377	30 889	101 287	132 176
Niveau III	5 159	14 168	19 327	5 348	16 401	21 749	10 390	31 871	42 261
Niveau IVA	1 631	5 397	7 028	1 631	5 733	7 364	2 471	6 947	9 418
Niveau IVB	497	399	896	434	399	833	521	354	875
Niveau VA	210		210	21		21	28	7	35
Niveau VB									
Niveau VC									
Total	25 375	75 712	101 080	24 388	91 553	115 941	45 092	142 602	187 694

- Statut Privé

STATUT PRIVE	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Agent	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Agent Qualifié	-	-	-	-	-	-	14 450	85 016	99 466
Agent Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	156 665	636 897	793 562
Technicien Qualifié	-	-	-	-	-	-	92 854	404 682	497 536
Technicien Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	102 611	398 133	500 744
Technicien Expérimenté	-	-	-	-	-	-	72 956	247 112	320 068
Professionnel / Encadrant	-	-	-	-	-	-	73 654	148 818	222 472
Professionnel / Encadrant Qualifié	-	-	-	-	-	-	34 371	70 784	105 155
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	-	-	-	-	-	-	40 369	67 491	107 860
Professionnel / Encadrant Confirmé	-	-	-	-	-	-	25 016	22 828	47 844
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	-	-	-	-	-	-	10 750	8 907	19 657
Professionnel / Encadrant Expérimenté	-	-	-	-	-	-	5 583	3 298	8 881
Cadres dirigeants	-	-	-	-	-	-	163	151	314
Total	-	-	1 266 853	-	-	2 010 022	629 442	2 094 117	2 723 559

L'ancien indicateur a été intégré à défaut d'une rétropolation par emplois génériques

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contrats Aides	Intégrés en tant qu'employés depuis 2010								
Employés	210 714	844 067	859 390	290 248	1 237 369	1 527 617	-	-	-
Agents de Maîtrise	73 717	163 632	275 639	93 464	208 040	301 504	-	-	-
Cadres	63 266	96 558	131 824	75 978	104 923	180 901	-	-	-
Total	347 690	1 104 250	1 266 853	459 690	1 550 332	2 010 022	-	-	-

► Heures de formation selon le thème et le sexe.

	2012			2013			2014		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
01 Métiers Relation de service	219 051	933 835	1 152 886	299 957	1 278 753	1 578 710	523 582	1 959 837	2 483 419
02 Métiers Fonctions support	37 632	83 734	121 359	48 244	109 627	157 871	54 831	86 430	141 261
03 Management	101 941	140 770	242 711	99 456	137 347	236 803	74 228	129 814	204 042
04 Sécurité	10 101	17 507	27 615	13 076	23 555	36 638	6 470	12 124	18 593
05 Formation Syndicale	2 016	6 440	8 456	2 114	6 888	9 002	1 925	7 294	9 219
Total	370 741	1 182 286	1 553 027	457 520	1 546 580	2 019 024	661 036	2 195 499	2 856 534

* Chiffres Hors formation DIF (54 719H)

► Décomposition par type de stages

	2013	2014
ADAPTATION LIEE A L'EVOLUTION DES METIERS	1 708 519	2 503 101
FORMATION PROFESSIONNELLE	100 501	116 697
ENTRETIEN OU PERFECTIONNEMENT DES CONNAISSANCES	201 002	291 454

B/ Nombre d'heures de stage non rémunérées :
Sans objet

5.2. CONGES FORMATION

5.2.1 NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN CONGÉ FORMATION RÉMUNÉRÉ

	H	F	Total Pôle emploi
2012	ND	ND	137
2013	ND	ND	178
2014	ND	ND	205

5.2.2 NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN CONGÉ FORMATION NON RÉMUNÉRÉ

2012	2013	2014
-	-	19

5.2.3 NOMBRE DE SALARIES AUXQUELS A ETE REFUSE UN CONGÉ FORMATION

2012	2013	2014
-	-	25

5.3. APPRENTISSAGE

5.3.1 NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNEE

	H	F	Total
2012	3	3	6
2013	0	2	2
2014	2	0	2

NB : Financement d'Uniformalion au regard des cotisations versées

Le nombre de dossiers DIF - 1718 – ainsi que le nombre d'agents ayant suivi un parcours de professionnalisation – 3 137 agents et 104 agents en contrat de professionnalisation ont eu pour conséquence un abondement financier, de la part d'Uniformalion, en termes d'engagement sur l'exercice 2014 de plus de 10 M€. Les dossiers CIF acceptés – 95 – ont un engagement de prise en charge à hauteur de 3,4M€.

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. REPRESENTANTS DU PERSONNEL

6.1.1

COMPOSITION DES COMITES D'ENTREPRISE ET / OU D'ETABLISSEMENT

Pôle emploi	Titulaires	Suppléants
	22	22

Régions / Etablissements	Titulaires	Suppléants
ALSACE	11	11
AQUITAINE	14	14
AUVERGNE	9	9
BASSE-NORMANDIE	11	11
BOURGOGNE	11	11
BRETAGNE	14	14
CENTRE	12	12
CHAMPAGNE ARDENNE	11	11
CORSE	6	6
DG SIEGE POLE EMPLOI	10	10
FRANCHE-COMTE	9	9
GUADELOUPE	8	8
GUYANE	6	6
HAUTE-NORMANDIE	11	11
ILE DE FRANCE	25	25
LANGUEDOC- ROUSSILLON	14	14
LIMOUSIN	8	8
LORRAINE	12	12
MARTINIQUE	8	8
MIDI-PYRENEES	14	14
NORD-PAS-DE-CALAIS	17	17
PACA	19	19
PAYS DE LA LOIRE	14	14
PICARDIE	11	11
POITOU-CHARENTES	11	11
POLE EMPLOI - DSI	14	14
POLE EMPLOI SERVICE	8	8
REUNION	11	11
RHONE-ALPES	19	19

6.1.2 PARTICIPATION AUX ELECTIONS

Elections 2012 / 2014

CE 1er tour titulaire

1er collège			2ème collège			3ème collège		
Inscrits	Votants	Pourcentage	Inscrits	Votants	Pourcentage	Inscrits	Votants	Pourcentage
29 743	17 504	58,85%	15 176	11 222	73,95%	6 281	4 823	76,79%

DP 1er tour titulaire

1er collège			2ème collège		
Inscrits	Votants	Pourcentage	Inscrits	Votants	Pourcentage
29 743	17 543	58,98%	21 457	16 034	74,73%

6.1.3 VOLUME GLOBAL DES CREDITS D'HEURES UTILISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

	2012	2013	2014
Crédit d'heures *	1 247 406	1 553 370	1 183 621
Crédit utilisé	711 940	806 936	575 018
Pourcentage	57,07 %	51,95 %	48,58%

* DS, DSS, DSSC y compris le crédit transport, RSS, DP, membres et RS des CE (avec les commissions) et CHSCT, y compris les agents mandatés.

6.1.4 NOMBRE DE REUNIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

	CE	CCE	CHSCT	DP	DS	DSC
2012	528	41	552	346		3
2013	523	35	573	346		11
2014	443	19	504	345		11

6.1.5 DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNES DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

ANNEE	Date de conclusion	Intitulé de l'accord
2014	31/12/2014	Avenant CCN prolongation accords
	08/09/2014	Accord NAO
	17/06/2014	Avenant du 17/06/14 à l'Accord du 18/03/11 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance au sein de PE
	11/04/2014	Accord relatif au Comité Central d'Entreprise de Pôle emploi
	14/02/2014	Accord Cadres Dirigeants
	12/02/2014	Accord NAO
2013	19/12/2013	Avenant portant sur la durée de validité de certains accords
	19/12/2013	Accord visant à l'adaptation des règles de gestion de travail à temps partiel des agents de droit privé en application de l'art.12 de la loi 2013-504
	18/01/2013	Accord relatif à l'application de l'avenant 48 alinéa 3
2012	18/12/2012	Avenant portant sur la durée de validité de certains accords
	10/10/2012	Accord portant sur les modalités de gestion des ASC
	06/07/2012	Accord cadre du 6 juillet 2012 relatif aux élections professionnelles au sein de Pôle emploi
	29/06/2012	Article 44 - Mutualisation des 1,3 %
	26/06/2012	Avenant portant modification de la période transitoire prévue à l'article 48 de la CCN
	21/05/2012	Avenant relatif aux élections des CPL
	11/05/2012	Accord à durée déterminée sur le versement pour 2012 de la dotation additionnelle pour les activités sociales et culturelles au sein de Pôle emploi.
	13/04/2012	Protocole électoral relatif aux élections des commissions paritaires nationales au sein de Pôle emploi
	13/04/2012	Accord cadre pré-électoral relatif aux élections des commissions paritaires locales au sein des établissements de Pôle emploi



6.1.6

NOMBRE DE PERSONNES BENEFICIAIRES D'UN CONGE D'EDUCATION OUVRIERE

(Congé de formation économique et social)

2012	2013	2014
		6 571

6.2. INFORMATION ET COMMUNICATION

6.2.1 NOMBRE D'HEURES CONSACREES AUX DIFFERENTES FORMES DE REUNION DU PERSONNEL

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

2012	2013	2014
140 913	194 647	430 516

6.2.2 ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'ACCUEIL

Un livret d'accueil est remis à chaque nouvel embauché (livret d'accueil régional)
Par ailleurs, deux journées institutionnelles sont proposées sur « la connaissance de Pôle emploi ». Elles sont ouvertes pour tous les nouveaux embauchés.

6.2.3 ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU D'APPLICATION

Les principaux supports de communication interne, à Pôle emploi, sont :

1 - La publication interne « actions » diffusée dans le réseau à un rythme bimestriel qui est le magazine interne des agents de Pôle emploi. Il leur donne la parole et s'adresse à eux, rend compte de leur travail au quotidien, de leur mission et de leurs pratiques.

2 – Les documents internes tels que

« Perspectives » :

Délivre des informations d'ordre stratégique ou politique à destination de l'encadrement.

« Savoir-faire »

Communique des informations utiles aux agents dans l'exercice de leur métier.

« Ressources »

Restitue des informations relatives à l'organisation interne de Pôle emploi.

3 – L'intranet « pole-emploi.intra »

Les informations institutionnelles de Pôle emploi et de ses services, concernant les agents, sont proposées en tête d'actualité pour tous les agents.

La page d'accueil de la rubrique « Ressources humaines »

Les informations importantes concernant l'actualité des ressources humaines sont mises en avant et renouvelées régulièrement.

Doc en ligne

Les « fiches du conseiller » proposent une documentation opérationnelle et juridique, en particulier, celle relative aux aides et mesures pour l'emploi.

La rubrique dédiée aux managers « Manager »

Accessible à partir de la barre de navigation principale, cette rubrique est réservée à l'encadrement. Elle héberge des textes et des documents dont le contenu est lié à l'exercice de leur métier.

Il existe par ailleurs des Newsletters nationales, régionales et à destination des managers.

Info intranet - La lettre d'information de votre intranet pole-emploi.intra

Info manager - Lettre d'information des managers de Pôle emploi

Les brèves de Doc'en ligne

SISP'News - Actualité trimestrielle du projet SISP (Système d'Information Statistiques et Pilotage)

Stat'News - Promouvoir les notes et analyses élaborées par la direction, informer des principales mises à jour

#NPdC - La lettre d'information des agents du Nord – Pas de Calais

Actualités DGA Qualité & Maîtrise des Risques - Partager l'actualité de la DGA Qualité & Maîtrise des Risques

Actunote - La liste des dernières instructions, décisions et délibérations diffusées sur Note en ligne (bi-mensuelle)

Aller plus loin pour l'emploi - La lettre d'information de Pôle emploi à l'International

Connexion - La lettre d'information de Pôle emploi Basse-Normandie

Connexion Manager - La lettre d'information de Pôle emploi Basse-Normandie dédiée aux managers

Contributeurs Noheto - La lettre des contributeurs de l'intranet

GUY@N' INFOS - La lettre d'information de Pôle emploi Guyane

Gw@dloup.Com - Une lettre ouverte sur l'Espace Régional Guadeloupe

La lettre MRS - La lettre de la MRS (Méthode de Recrutement par Simulation)

La lettre d'info de Doc' en ligne

La lettre de l'innovation & de la RSE - Partager l'actualité de l'innovation et de la responsabilité sociétale et environnementale

La lettre d'information de la DSORE

MRS Poitou-Charentes

Madinin' infos - Newsletter de Pôle Emploi Martinique, actualité, événements, vie sociale...

Newsletter Corse - Newsletter de la région Corse

Orientation Formation tout au long de la vie & VAE - Infos, veille et ressources

Pôle sud.managers - La lettre d'information des managers du Languedoc-Roussillon

Pôle sud.net - La lettre d'information des agents du Languedoc-Roussillon

Pour en savoir plus - La newsletter des agents de Pôle Emploi Services

SENS - La lettre d'information des managers du Nord – Pas de Calais

Trait d'Union, la lettre de Pôle emploi Limousin - L'actualité de Pôle emploi Limousin

6.2.4 ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

Un Système d'entretiens individuels est prévu par l'article 21 de la convention collective nationale de Pôle emploi pour les agents de statut privé et par l'article 20 du décret statutaire relatif au personnel de droit public.

6.3. DIFFERENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL



6.3.1 NOMBRE DE RECOURS A DES MODES DE SOLUTION NON JURIDICTIONNELS ENGAGES DANS L'ANNEE (dont recours en CPNC)

	Total Pôle emploi
2012	110
2013	130
2014	195



6.3.2 NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGEES DANS L'ANNEE ET OU L'ENTREPRISE EST EN CAUSE

	Total Pôle emploi
2012	117
2013	124
2014	71

6.3.3 NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET NOMBRE DE PROCES-VERBAUX DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

Non concerné

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1. ACTIVITES SOCIALES

7.1.1 CONTRIBUTION AU FINANCEMENT, LE CAS ECHEANT, DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES COMITES D'ETABLISSEMENT

	CE k€	CE - CNGASC k€	Autres œuvres sociales k€
2012	21 625	23 427	0
2013	46 254		0
2014	48 947		0

7.1.2 AUTRES DEPENSES DIRECTEMENT SUPPORTEES PAR L'ENTREPRISE : LOGEMENT, TRANSPORT, RESTAURATION, LOISIRS, VACANCES, DIVERS

	tickets restaurant (part employeur) k€	Voyages déplacements transports collectifs k€	Transport k€
2012	43 071	49 180	7 131
2013	42 604	51 108	7 497
2014	43 607	57 494	7 539

7.2. AUTRES CHARGES SOCIALES

7.2.1 COUT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES (MALADIES, DECES)

	Agents de droit Privé	Agents de droit Public	Ensemble
2012	22 618 292	1 761 599	24 379 891
2013	23 287 678	1 757 340	25 045 018
2014	25 378 382	1 780 445	27 158 827

7.2.2 COUT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES (VIEILLESSE)

	Agents de droit Privé (ex-AC)	Agents de droit Privé (dont Optant)	Agents de droit Public	Ensemble
2012	61 655 113	45 487 132	9 311 239	116 453 484
2013	61 620 828	48 984 599	9 115 260	119 720 687
2014	62 138 249	54 980 518	9 456 459	126 575 226

7.2.3 EQUIPEMENTS REALISES PAR L'ENTREPRISE ET TOUCHANT AUX CONDITIONS DE VIE DES SALARIES A L'OCCASION DE L'EXECUTION DU TRAVAIL

Indicateur présenté issu du déclaratif des établissements.

	Nature de l'équipement	Coût K€
2012	-	-
2013	-	-
2014	Espace détente (distributeur de boissons chaudes et/ou froides)	1 899
	Fontaines à eau	
	Petit électroménager	
	Achat mobilier	
	Aménagement de poste	
	Amélioration ventilation, chauffage, climatisation, stores	
	Aménagement jardin terrasse	
Installation vidéoprojecteurs		

GLOSSAIRE

13^{ème} mois : Une indemnité dite de 13^{ème} mois, égale au 1/12^{ème} de la rémunération brute perçue entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée en fin d'année. Elle ne peut être inférieure au montant du salaire normal du dernier mois de l'année.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette indemnité est attribuée au prorata du temps passé dans l'établissement au cours de l'année.

Cette indemnité est payable au plus tard le 15 décembre.

AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) : L'AGEFIPH gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Depuis sa création en 1987, L'AGEFIPH a redistribué la totalité des fonds collectés, soit 4 milliards d'euros.

L'AGEFIPH est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Allocation vacances : Une allocation vacances est attribuée à l'occasion des congés annuels payés. Le montant de cette allocation est égal au salaire mensuel de l'intéressé à la date du 1^{er} juin. S'y ajoute une indemnité différentielle de congé payé. Elle est versée pour chaque jour de congés payés, de fractionnement et de congés d'ancienneté.

Si, au 1^{er} juin, l'agent a moins d'un an de présence dans l'établissement, le montant de son allocation est calculé en fonction de son temps de présence à cette date.

L'allocation vacances est payable au plus tard le 15 juin.

Bilan social : Créé par la loi du 9 juillet 1977, ce document reprend les principales données chiffrées permettant, d'apprécier la situation sociale d'une entreprise, les réalisations effectuées, et la mesure des changements intervenus au cours de l'année et des deux précédentes. Il est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il est soumis aux membres du CE, aux délégués syndicaux, et est mis à la disposition des salariés qui en font la demande. Plus spécifiquement le bilan social contient des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, de même que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

CE (Comité d'entreprise) : Le comité d'entreprise a deux grands champs de compétences, le domaine économique et professionnel et les activités sociales et culturelles. Il a également un rôle consultatif et de prévention et dispose de différents moyens pour exercer sa mission. Le comité d'entreprise doit recevoir, avant d'être consulté, des informations précises et écrites et disposer d'un délai suffisant d'examen. Il peut se faire assister par un expert, dont la rémunération est, dans certains cas, à la charge de l'entreprise. Le comité d'entreprise est ainsi un partenaire incontournable, notamment en matière d'aménagement de réduction du temps de travail, de réduction des effectifs, d'organisation de l'entreprise, de fusion, cession, scission, de prévoyance, de rémunération.

CUI (Contrat Unique d'Insertion) ou Contrat aidé : Depuis le 1^{er} janvier 2010, en France métropolitaine, est entré en vigueur le nouveau « contrat unique d'insertion » (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008. Ce contrat est entré en vigueur dans les DOM à partir du 1^{er} janvier 2011.

Le contrat unique d'insertion prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le CUI remplace les contrats aidés issus de la loi de Cohésion Sociale, le CUI-CAE se substituant au CAE et au CAV dans le secteur non marchand et le CUI-CIE remplaçant le CIE et le CI-RMA dans le secteur marchand.

CDD (Contrat de travail à Durée Déterminée) : C'est un contrat de travail conclu en vue de l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi. Un CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Enfin, la validité du CDD est subordonnée au respect de conditions de forme de même que son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques.

CDD de remplacement : Le contrat à durée déterminée, dit contrat de "remplacement temporaire", est conclu pour le remplacement d'un agent, par suite d'une absence temporaire ou de la suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la durée, et que ce soit pour son remplacement direct ou pour assurer un remplacement "en cascade".

Il est établi, entre autres, dans les cas suivants :

- maladie, accident de travail, maternité, adoption (y compris pendant la période de congé parental d'éducation prévue à l'article 32 de la présente convention collective) ;
- exercice d'un mandat électif ou syndical de 1 à 12 mois entraînant une suspension du contrat de travail ;
- période de réserve volontaire ou non volontaire ;
- stage de formation rémunéré ou non, entrant dans le cadre des dispositions légales en vigueur ;
- congé sans solde prévu à l'article 28-1 de la présente convention collective ;
- temps partiel à durée déterminée (congé parental, congé individuel de formation) ;
- remplacement des agents affectés ou mis à disposition de structures externes, notamment dans le cadre du partenariat ;

CDD de surcroît : Le contrat de travail à durée déterminée, pour accroissement temporaire d'activité est conclu en cas d'exécution de travaux à caractère non permanent ou exceptionnel, tels certains travaux correspondant à des surcharges de travail momentanées.

Ce recrutement ne peut avoir pour objet de compenser de manière durable ou permanente une insuffisance d'effectifs.

CDI (Contrat de travail à Durée Indéterminée) : Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008.

Congés Payés : Depuis 1936, la loi reconnaît à tout travailleur salarié ou assimilé, le droit à un congé payé annuel à la charge de l'employeur. Par ailleurs, depuis 1982, le salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, soit l'équivalent de 30 jours de repos, 5 semaines, pour une année complète de travail.

Effectif Inscrit : Effectif disposant d'un contrat de travail.

Effectif Permanent Payé : Effectif à temps plein inscrit (hors suspendus) toute l'année en CDI.

Effectif Suspendu : Effectif dont le contrat de travail est suspendu.

FIPHP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) : Le FIPHP a été créé par l'article 36 de la loi du 11 février 2005. Il a pour mission de « de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles. »

Les sommes collectées (sur le même principe que L'AGEFIPH pour le secteur privé) proviennent des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés (ou assimilés). Le fonds finance en contrepartie des aides destinées à favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Jour Chômé : Un jour chômé est un jour de repos obligatoire. Ainsi, le 1er mai se distingue des autres jours fériés, dans le sens où il doit sauf exception prévue par la loi, obligatoirement être chômé et payé.

Jour Ouvrable : Sont considérés comme des jours ouvrables, tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux non travaillés. Le second jour de repos hebdomadaire est ainsi considéré comme un jour ouvrable, sauf s'il est le premier jour ouvrable suivant chaque départ en vacances. Les congés payés sont calculés en jours ouvrables.

Jour Ouvré : Un jour ouvré est un jour normalement travaillé, soit généralement 5 jours par semaine. Dès lors, 5 jours ouvrés correspondent à 6 jours ouvrables, et donc un congé payé de 30 jours ouvrables s'apparente à un congé payé de 25 jours ouvrés.

Période d'Essai : La durée de la période d'essai liée au contrat de travail est fixée à deux mois pour le personnel employé et technicien, à trois mois pour le personnel agent de maîtrise, à quatre mois pour le personnel cadre. La période d'essai peut être renouvelée une fois avec accord des deux parties par décision écrite et motivée à l'issue d'un entretien au cours duquel l'agent peut se faire accompagner par un membre du personnel de son choix ou par un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Ce renouvellement est d'une durée au plus égale à la durée de la période d'essai initiale.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties en respectant le préavis fixé conformément aux dispositions du Code du travail.

Rémunération Brute : La rémunération constitue la contrepartie du travail du salarié, déterminée dans le contrat de travail sous réserve des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur. La rémunération comporte un salaire fixe, des éléments variables, des éléments différés, des avantages monétaires et non monétaires, des éléments directs et indirects. La rémunération brute est celle servant d'assiette aux calculs des charges sociales.

Rémunération Nette : Rémunération brute déduction faite des charges salariales.