



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

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord à durée déterminée du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi. Les mesures mises en œuvre dans le présent accord viennent compléter l'ensemble des actions déjà mises en place par Pôle emploi au titre de la thématique traitée, notamment au titre du recrutement, de l'accès à la formation et de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, ces mesures tiennent compte de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du présent accord se centrent sur des axes concrets qu'il convient de décliner en actions nouvelles. Il prévoit des indicateurs de suivi plus ciblés et exploitables dans le système d'information.

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

Chapitre 1 BENEFICIAIRES

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

Chapitre 2 RECRUTEMENTS

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

Pôle Emploi s'assure entre autres de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination. Ce principe vaut pour toutes les catégories professionnelles et s'impose à tous les acteurs du recrutement (y compris externes dans les cas limités de recours à ce mode de recrutement des cadres); à cette fin, une étude visant à la mise en place d'un portail de recrutement, permettant de tracer l'ensemble des candidatures sera engagée dans le cadre de l'évolution du SIRH.

Pôle Emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement. Un kit de rédaction des offres d'emploi est diffusé aux services recrutement dans un délai de 6 mois après signature de l'accord ; il est présenté lors de la première commission de suivi du présent accord.

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

Une formation au recrutement, incluant des éléments sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche ainsi que sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte dans la conduite d'entretien, est déployée auprès de l'ensemble des managers en situation de recrutement et plus spécifiquement aux nouveaux managers concernés. Cette formation comprendra des éléments relatifs à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Objectifs de progression du chapitre RECRUTEMENTS :

- Développer les formations à destination des acteurs du recrutement : 100% des managers amenés à recruter pour la première fois seront formés sur la durée de l'accord
- Garantir la parité dans le recrutement externe de cadres : 50% des cadres recrutés à l'externe sont des femmes.

Indicateurs liés au chapitre RECRUTEMENTS :

- Nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination
- Nombre et répartition des embauches CDI, par sexe/filière/emploi/catégorie professionnelle
- Répartition des embauches CDD, par sexe/filière/emploi/catégorie professionnelle

Chapitre 3 FORMATION

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

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

Pôle Emploi veille à l'accès à la formation des agents à temps partiel.

L'agent à temps partiel dont le temps de formation est supérieur à son temps de travail habituel peut bénéficier de paiement d'heures complémentaires ou d'une récupération à sa demande, conformément à l'article 9-paragraphe 5 de la CCN. Pour les agents de droit public, les règles fixées par les textes réglementaires s'appliquent (article 36 du décret n°86-83).

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures de CPF.

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

Cette aide financière est versée à raison d'une nuitée par session ou séminaire, sur justificatifs (par exemple facture hors attestation sur l'honneur) correspondants aux frais de garde supplémentaires dans la limite de 85 euros.

Elle concerne la garde :

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

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

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

Objectif de progression du chapitre FORMATION :

Garantir le taux de participation aux formations des femmes à hauteur du taux de féminisation des agents.

Dès réalisation de l'état des lieux relatif au temps partiel, un indicateur de progression sera proposé à la commission de suivi.

Indicateurs liés au chapitre FORMATION :

- Taux de participation des femmes aux actions de formation comparé au taux de féminisation des effectifs de Pôle emploi, par catégories professionnelles
- Ratio du nombre d'agents à temps partiel formés H/F, rapporté au nombre d'agents à temps partiel : premier état des lieux
- Nombre d'agents qui ont bénéficié de l'aide financière par sexe et par catégorie professionnelle.
- Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'une action de formation sur les 3 dernières années par sexe/catégorie professionnelle/quotité de temps de travail.

Chapitre 4 EVOLUTION DE CARRIERE

Pôle Emploi s'engage à maintenir les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes de maîtrise et de cadre identiques pour les femmes et les hommes selon les dispositions légales.

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

ACCES AUX POSTES DE MAITRISE ET DE CADRE

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

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

- Pour ces niveaux, s'il n'y a pas de femmes dans la sélection finale des candidats, une argumentation écrite construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste est systématiquement demandée à la direction des ressources humaines de l'établissement concerné.

- Lors des revues de personnel des cadres, un examen des populations féminines dans cette catégorie est effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard en vérifiant notamment que les possibilités d'évolution vers les postes de cadre supérieur qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

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

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

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

Pôle emploi expérimente en interne le mentorat dans le but de faciliter aux femmes l'accès à des postes de cadre, de cadre supérieur et de cadre dirigeant, et met en place des formations dont l'objectif est de modifier les représentations du leadership liées au genre.

Enfin, Pôle emploi rend plus visible ses offres de service :

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

Des actions spécifiques de sensibilisation à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre sont proposées aux gestionnaires de carrière et aux Conseillers Carrières.

Objectif de progression du chapitre EVOLUTION DE CARRIERE :

Accroître la part des femmes dans les postes d'agents de maîtrise et cadres y compris les cadres dirigeants ; 50% des recrutements internes de cadres supérieurs sont des femmes.

Indicateurs liés au chapitre EVOLUTION DE CARRIERE :

- Nombre d'agents évalués par sexe et par âge, entrant dans le dispositif de détection des potentiels et accédant à un poste ciblé
- Evolution de la population des femmes dans les catégories agents de maîtrise, et cadres

Chapitre 5 MIXITE

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

Un diagnostic de situation est effectué sur la base du référentiel des métiers après rattachement de l'ensemble des agents aux emplois du référentiel et mis à disposition des commissions paritaires nationales de suivi et des commissions égalité professionnelle des établissements. Ce diagnostic est notamment axé sur l'évolution de la répartition femmes/hommes au sein de 5 emplois où un genre est surreprésenté.

Des actions de communication en interne et externe sont conduites une fois par an par la Direction Générale pour favoriser la mixité dans les métiers à Pôle emploi. Elles donnent des informations relatives à l'évolution de la répartition femmes/hommes sur les métiers, sur les besoins à moyen terme liés à cette évolution, ainsi que sur les parcours de formation associés. Elles visent à valoriser auprès des femmes les métiers de Pôle emploi majoritairement occupés par des hommes (ex : métier de l'informatique, de la logistique) et inversement auprès des hommes les métiers majoritairement occupés par les femmes (ex : conseil à l'emploi, ressources humaines).

Pôle emploi s'engage à mettre en place des actions favorisant la mixité dans le cadre de la mobilité professionnelle (immersions, formations...) et à rendre plus visibles les parcours associés.

Un partenariat avec des écoles et associations est mis en place par la Mission Nationale Diversité et Handicap et les établissements afin de faire connaître les métiers de Pôle emploi et de favoriser la mixité des candidatures.

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

Objectif de progression du chapitre MIXITE :

Faire progresser la mixité en interne en fonction des résultats de l'état des lieux à venir

Indicateurs liés au chapitre MIXITE (mise en œuvre conditionnée par le rattachement des agents aux emplois du référentiel des métiers) :

- Répartition des effectifs CDI - CDD, par sexe et par filière/métier.

Dès disponibilité de l'outil statistique SIRH :

- Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes par filière /métier

- Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier.

Dans l'attente de cet outil statistique, une analyse des candidatures est menée sur 2 établissements de Pôle emploi.

Chapitre 6 REMUNERATION

Article 6.1 *EGALITE DE REMUNERATION*

Pôle emploi applique « le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale » conformément aux dispositions de l'article L3221-2 du code du travail. ». Ainsi est garanti un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L 3221-2 et L 3221-4 du Code du travail, des dispositions de la CCN et du statut des agents publics.

Les processus promotions et opérations de carrière garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'examen de leur situation.

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

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage de la Direction Générale lors des campagnes annuelles de promotions. La Direction Générale vérifie chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes est proportionnel à leur poids respectif dans l'effectif.

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

Plus généralement, afin de prévenir d'éventuelles discriminations liées au genre, un regard attentif est porté, lors de l'examen des promotions, aux personnels de Pôle emploi qui rencontrent un écart de rémunération.

Indicateurs liés au chapitre REMUNERATION :

- Rémunération annuelle brute moyenne (CDI, CDD) par sexe, filière/emplois/tranche d'âge/ancienneté.

- Nombre de promotions par type de mesure/sexe/emploi rapporté à la population H/F.

Pour les agents publics :

- Nombre de promotions par sexe et emploi repère, niveau, rapporté à la population H/F

- Nombre d'avancements accélérés et d'accès à la carrière exceptionnelle par sexe et niveau d'emplois rapporté au nombre d'agents éligibles et aux quotas alloués.

Article 6.2 *ANALYSE DES EVENTUELS ECARTS INJUSTIFIES DE REMUNERATION (ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES)*

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

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

A cette fin, lors du processus promotion annuel, la direction proposera sous forme, pour chaque emploi de la nouvelle classification, un état de la rémunération des hommes et des femmes. Cet état mettra en évidence, par tranche d'ancienneté, la dispersion sexuée des rémunérations par rapport à la médiane de rémunération constatée pour tous les agents de droit privé occupant un même emploi au sein de la nouvelle classification.

Cet état, par niveau de classification et par emploi de la nouvelle classification, sera construit en prenant en compte les données suivantes :

- les rémunérations par tranches de 5% autour de la médiane
- l'ancienneté selon les tranches suivantes ; 0 à 2 ans, de 3 à 5 ans, de 6 à 10 ans, de 11 à 15 ans, de 16 à 20 ans et plus de 21 ans.

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

A partir de l'état ainsi constitué pour chaque emploi de la nouvelle classification, il sera procédé, à une analyse des résultats au niveau de chaque établissement.

Cette analyse sera réalisée sur les salaires inférieurs à la médiane et portera sur chaque sous ensemble constitué par le croisement d'une tranche de rémunération et d'une tranche d'ancienneté, elle permettra de vérifier que la répartition hommes/femmes au sein de chaque sous ensemble est sensiblement proportionnelle au poids relatif des hommes et des femmes au sein de la tranche d'ancienneté considérée. Pour des raisons de cohérence statistique, seuls les résultats portant sur un nombre minimum d'agents seront exploités.

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

Considérant d'une part, que les emplois de l'actuelle classification issue de l'Assurance chômage ne permettent pas une analyse pertinente des écarts de rémunération et d'autre part, la proximité de la mise en œuvre de la nouvelle classification de Pôle emploi, les parties conviennent que la mise en place opérationnelle de ce dispositif se fera lors de la campagne de promotion qui suivra le rattachement des agents aux emplois du référentiel des métiers.

Une méthode similaire sera proposée pour l'analyse des écarts éventuels par niveau et emploi pour les agents de droit public. En cas d'écart, lors des opérations de carrière, l'établissement examinera les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'était le cas, l'établissement mettra en œuvre, pour les agents concernés, les corrections nécessaires.

Article 6.3 CONGE DE MATERNITE ET D'ADOPTION

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

Lors de la déclaration de grossesse d'un agent, il lui est remis un document d'informations sur les dispositions légales en matière de maternité et sur les modalités d'application de ces dispositions à Pôle emploi. L'ensemble de ces informations est disponible dans l'espace dédié à l'égalité professionnelle sur l'intranet national.

Chapitre 7 ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Article 7.1 PARENTALITE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

Au départ et à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, il est proposé à l'agent de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l'agent et l'établissement durant ce congé.

L'entretien de retour a pour objet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation, d'accompagnement et/ou d'information adaptées à cette reprise, et ce afin d'organiser cette reprise d'activité dans les meilleures conditions, et en prenant en compte le besoin des agents.

Cet entretien est formalisé et indique aux agents les actions décidées en commun et mises en œuvre afin de faciliter leur retour. Au cas où des besoins de formation seraient identifiés, l'agent concerné est prioritaire pour suivre ces actions.

Article 7.2 DEVELOPPEMENT DES SERVICES DE PROXIMITE

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

Objectif de progression du chapitre ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE :

Garantir le déroulement des entretiens à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant : 100% d'entretiens de reprise acceptés formalisés

Indicateurs liés au chapitre ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE :

- Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant
- Nombre de bénéficiaires de CESU par sexe et CP pour les agents de droit privé et niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public.

Article 7.3 CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions, celles-ci doivent être planifiées avec suffisamment d'anticipation afin que chacun puisse s'organiser.

Les horaires de début et de fin de réunion sont mentionnés dans l'ordre du jour. Chaque fois que cela est possible le positionnement des réunions sur les plages fixes est privilégié sans que la réunion ne puisse s'étendre au-delà des horaires variables.

Chapitre 8 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD

Un réseau de référents Diversité est mis en place au sein des services RH des régions/établissements.

Ils assurent, dans leur région/établissement, le pilotage des actions relevant de la politique Diversité et notamment les actions prévues dans le présent accord.

Ils animent, dans leur région/établissement, des actions autour de l'égalité professionnelle, et ce notamment durant les événements annuels de Pôle emploi dédiés à la promotion de la Diversité.

Article 8.1 ACTIONS DE FORMATION POUR LES AGENTS

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

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

Article 8.2 ACTIONS DE COMMUNICATION

Un plan de communication est mis en œuvre par la MNDH et l'ensemble des établissements pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents.

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

Un espace 'égalité professionnelle' est créé sur l'intranet national dans les pages dédiées à la diversité. Il regroupe l'ensemble des informations sur cette thématique.

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

Indicateurs liés au chapitre SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD :

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

Chapitre 9 DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 9.1 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

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

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

Article 9.2 COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE DES COMITES D'ETABLISSEMENTS

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

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

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

Article 9.3 DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTREE EN APPLICATION

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

Article 9.4 DEPOT ET PUBLICITE

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

Fait à Paris, le

Pour la CFDT

Le directeur général de Pôle emploi

Pour la CFTC

Jean BASSERES

Pour la CFE-CGC

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour la CGT-Force Ouvrière