

BILAN SOCIAL 2017

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 réglementairement décrit, les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'Établissement 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 2017 est une photographie du personnel de Pôle emploi (hors personnels des entreprises externes) présent au 31 décembre 2017. Il permet de caractériser la population en s'attachant à ses caractéristiques d'âge, de sexe, de présence et d'absence dans l'entreprise et de déroulement de carrière.

Les données présentées dans ce document sont principalement extraites du Système d'information des ressources humaines (SI-RH) de Pôle emploi.

Ce document 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 2015 ou 2016 sans risque de fausser les analyses.

Le rapport de situation comparée apporte une analyse plus complète dans le cadre de comparaisons hommes/femmes.

À 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

PREMIÈRE PARTIE : EMPLOI	7
1.1 EFFECTIFS	8
1.1.1 EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE	8
1.1.2 EFFECTIF PERMANENT	10
1.1.3 NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CDD AU 31 DÉCEMBRE.....	11
1.1.4 EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	12
1.1.5 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE.....	13
1.1.6 RÉPARTITION PAR ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE.....	14
1.1.7 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ	16
1.1.8 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON LA NATIONALITÉ.....	18
1.1.9 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON UNE STRUCTURE DE QUALIFICATION DÉTAILLÉE.....	19
1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS	20
1.2.1 NOMBRE DE SALARIÉS APPARTENANT À UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE	20
1.2.2 NOMBRE DE STAGIAIRES	20
1.2.3 NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES.....	20
1.2.4 DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (JOURS).....	20
1.2.5 NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE DETACHÉS	21
1.2.6 NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ACCUEILLIS.....	21
1.3 EMBAUCHES	21
1.3.1 NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDI.....	21
1.3.2 NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD	21
1.3.3 NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS (CDI ET CDD).....	22
1.4 DÉPARTS	22
1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS.....	22
1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS.....	23
1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE, DONT DÉPARTS EN RETRAITE ET PRÉRETRAITE	24
1.4.4 NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR D'AUTRES CAUSES	25
1.4.5 NOMBRE DE FINS DE CONTRAT CDD	26
1.4.6 NOMBRE DE DÉPARTS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ESSAI.....	26
1.4.7 NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE ET PRÉRETRAITE	27
1.4.8 NOMBRE DE DÉCÈS	28
1.4.9 NOMBRE DE MUTATIONS D'UN ÉTABLISSEMENT À UN AUTRE.....	29
1.4.10 NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES.....	29
1.5 PROMOTIONS	30
1.5.1 NOMBRE DE SALARIÉS PROMUS DANS L'ANNÉE DANS UN COEFFICIENT SUPÉRIEUR OU UN NIVEAU SUPÉRIEUR.....	30
1.6 CHÔMAGE	31
1.6.1 NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE.....	31
1.6.2 NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	31
1.6.3 NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE INTEMPÉRIES PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	32
1.6.4 NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE INTEMPÉRIES PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	32
1.7 PERSONNES HANDICAPÉES	32
1.7.1 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES	32
1.7.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU 31 MARS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	33
1.7.3 NOMBRE DE HANDICAPÉS À LA SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL INTERVENUS DANS L'ENTREPRISE, EMPLOYÉS AU 31 MARS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE.....	33
1.8 ABSENTÉISME	34
1.8.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE	34
1.8.2 NOMBRE DE JOURNÉES THÉORIQUES TRAVAILLÉES	35
1.8.3 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR MALADIE	35
1.8.4 RÉPARTITION DES ABSENCES POUR MALADIE SELON LEUR DURÉE	36
1.8.5 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET	38
1.8.6 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR MATERNITÉ OU PATERNITÉ	39
1.8.7 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR CONGÉS AUTORISÉS (ISSUS DU SI-RH)	40
1.8.8 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE IMPUTABLES À D'AUTRES CAUSES.....	41
DEUXIÈME PARTIE : RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	43
2.1 MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS	44
2.1.1 RÉMUNÉRATION ANNUELLE MOYENNE	44
2.1.2 RÉMUNÉRATION MOYENNE DU MOIS DE DÉCEMBRE	45
2.2 HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS	47
2.2.1 RAPPORT ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES ET LES MOINS ÉLEVÉES.....	47

2.3	MODE DE CALCUL DES RÉMUNÉRATIONS	47
2.3.1	POURCENTAGE DES SALARIÉS DONT LE SALAIRE DÉPEND, EN TOUT OU PARTIE, DU RENDEMENT	47
2.3.2	POURCENTAGE DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS PAYÉS AU MOIS SUR LA BASE DE L'HORAIRE AFFICHÉ.....	47
2.4	CHARGES ACCESSOIRES	48
2.4.1	AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE	48
2.4.2	MONTANTS DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES POUR MISE À DISPOSITION DES PERSONNELS D'ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE, AUTRES ENTREPRISES	48
2.5	CHARGE SALARIALE GLOBALE	48
2.6	PARTICIPATION FINANCIÈRE	49
2.6.1	MONTANT GLOBAL DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION.....	49
2.6.2	MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION ET / OU DE L'INTÉRESSEMENT PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE.....	49
2.6.3	PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (PARTICIPATION AUX RÉSULTATS, INTÉRESSEMENT, ACTIONNARIAT..).....	49

TROISIÈME PARTIE : CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ..... **51**

3.1	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	52
3.1.1	TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	52
3.1.2	TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	53
3.1.3	NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES NOTIFIÉES À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE.....	54
3.1.4	NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS DE TRAVAIL ET DE TRAJET (RECONNUS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE)	54
3.1.5	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL.....	55
3.1.6	NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL TEMPORAIRE OU DE PRESTATIONS DE SERVICE DANS L'ENTREPRISE (TRAVAIL + TRAJET).....	55
3.1.7	TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	55
3.2	RÉPARTITION DES ACCIDENTS PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS	56
3.3	MALADIES PROFESSIONNELLES	56
3.3.1	NOMBRE ET DÉNOMINATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DE L'ANNÉE.....	57
3.3.2	NOMBRE DE SALARIÉS ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL ET CARACTÉRISATION DE CELLES-CI.....	57
3.3.3	NOMBRE DE DÉCLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCÉDÉS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	58
3.4	COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	58
3.4.1	NOMBRE DE COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	58
3.4.2	NOMBRE DE RÉUNIONS PAR COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	59
3.5	DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	60
3.5.1	EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ DANS L'ANNÉE.....	60
3.5.2	MONTANT DES DÉPENSES DE FORMATION À LA SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE	61
3.5.3	TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ PRÉSENTÉ L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	61
3.5.4	EXISTENCE ET NOMBRE DE PLANS SPÉCIFIQUES DE SÉCURITÉ.....	61

QUATRIÈME PARTIE : AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL..... **63**

4.1	DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	64
4.1.1	HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN	64
4.1.2	NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN REPOS COMPENSATEUR	64
4.1.3	NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE D'UN SYSTÈME D'HORAIRE INDIVIDUALISÉS.....	65
4.1.4	TEMPS PARTIEL.....	65
4.1.5	NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ TOUT AU LONG DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE DE DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS	66
4.1.6	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS	66
4.1.7	NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	66
4.2	ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL	67
4.2.1	NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT	67
4.2.2	NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT DE PLUS DE 50 ANS	67
4.2.3	SALARIÉS AFFECTÉS À DES TÂCHES RÉPÉTITIVES AU SENS DE LA DÉFINITION DU TRAVAIL À LA CHAÎNE RÉSULTANT DU DÉCRET N° 76-404 DU 10 MAI 1976.....	67
4.3	CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	67
4.3.1	NOMBRE DE PERSONNES EXPOSÉES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE À PLUS DE 85 DBS À LEUR POSTE DE TRAVAIL	67
4.3.2	RÉ ALISER UNE CARTE DU SON PAR ATELIER	67
4.3.3	NOMBRE DE SALARIÉS EXPOSÉS À LA CHALEUR AU SENS DE LA DÉFINITION CONTENUE DANS LE DÉCRET N° 76-404 DU 10 MAI 1976.....	68
4.3.4	NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT AUX INTEMPERIES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE, AU SENS DE LA DÉFINITION CONTENUE DANS LE DÉCRET N° 76-404 DU 10 MAI 1976.....	68
4.3.5	NOMBRE DE PRÉLÈVEMENTS, D'ANALYSES DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES	68

4.4	TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	69
4.4.1	EXPÉRIMENTATIONS DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMÉLIORER LE CONTENU	69
4.5	DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	69
4.5.1	MONTANT DES DÉPENSES CONSACRÉES À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.....	69
4.5.2	TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	69
4.6	MÉDECINE DU TRAVAIL	70
4.6.1	NOMBRE D'EXAMENS CLINIQUES.....	70
4.6.2	NOMBRE D'EXAMENS COMPLÉMENTAIRES.....	70
4.6.3	PART DU TEMPS CONSACRÉ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL À L'ANALYSE ET À L'INTERVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL.....	70
4.7	TRAVAILLEURS INAPTES	71
4.7.1	NOMBRE DE SALARIÉS DÉCLARÉS DÉFINITIVEMENT INAPTES À LEUR EMPLOI PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL.....	71
4.7.2	NOMBRE DE SALARIÉS RECLASSÉS DANS L'ENTREPRISE À LA SUITE D'UNE INAPTITUDE.....	71
CINQUIÈME PARTIE : FORMATIONS		73
5.1	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	74
5.1.1	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE AFFÉRENT À LA FORMATION CONTINUE	74
5.1.2	MONTANT CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE.....	74
5.1.3	NOMBRE DE STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	75
5.1.4	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION	77
5.2	CONGÉS FORMATION	79
5.2.1	NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ FORMATION RÉMUNÉRÉ	79
5.2.2	NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ FORMATION NON-RÉMUNÉRÉ	79
5.2.3	NOMBRE DE SALARIÉS AUXQUELS A ÉTÉ REFUSÉ UN CONGÉ FORMATION	80
5.3	APPRENTISSAGE	80
5.3.1	NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE	80
SIXIÈME PARTIE : RELATIONS PROFESSIONNELLES		81
6.1	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	82
6.1.1	PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.....	82
6.1.2	VOLUME GLOBAL DES CREDITS D'HEURES UTILISÉS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	82
6.1.3	NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	82
6.1.4	DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNÉS DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	83
6.1.5	NOMBRE DE PERSONNES BÉNÉFICIAIRES D'UN CONGÉ D'ÉDUCATION OUVRIÈRE	83
6.2	INFORMATION ET COMMUNICATION	84
6.2.1	NOMBRE D'HEURES CONSACRÉES AUX DIFFÉRENTES FORMES DE RÉUNION DU PERSONNEL	84
6.2.2	ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME D'ACCUEIL	84
6.2.3	ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU D'APPLICATION	84
6.2.4	ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS	85
6.3	DIFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL	86
6.3.1	NOMBRE DE RECOURS À DES MODES DE SOLUTION NON JURIDICTIONNELS ENGAGÉS DANS L'ANNÉE (DONT RECOURS EN CPNC)	86
6.3.2	NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGÉES DANS L'ANNÉE ET OÙ L'ENTREPRISE EST EN CAUSE	86
6.3.3	NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET NOMBRE DE PROCÈS-VERBAUX DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE.....	86
SEPTIÈME PARTIE : AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE		87
7.1	ACTIVITÉS SOCIALES	88
7.1.1	CONTRIBUTION AU FINANCEMENT, LE CAS ÉCHÉANT, DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT	88
7.1.2	AUTRES DÉPENSES DIRECTEMENT SUPPORTÉES PAR L'ENTREPRISE : LOGEMENT, TRANSPORT, RESTAURATION, LOISIRS, VACANCES, DIVERS.....	88
7.2	AUTRES CHARGES SOCIALES	88
7.2.1	COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (MALADIES, DÉCÈS).....	88
7.2.2	COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (VIEILLESSE).....	88
7.2.3	ÉQUIPEMENTS RÉALISÉS PAR L'ENTREPRISE ET TOUCHANT AUX CONDITIONS DE VIE DES SALARIÉS LORS DE L'EXÉCUTION DU TRAVAIL.....	89
HUITIÈME PARTIE : GLOSSAIRE		91



EMPLOI

1.1 EFFECTIFS

TROIS NOTIONS D'EFFECTIF SONT PRÉSENTÉES

1



Effectif total

au 31 décembre 2017

Il s'agit des effectifs inscrits en **nombre** de contrats de travail (**actifs ou suspendus**) au 31 décembre 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 en fin de mois de l'année civile considérée divisée par 12.

1.1.1 | EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

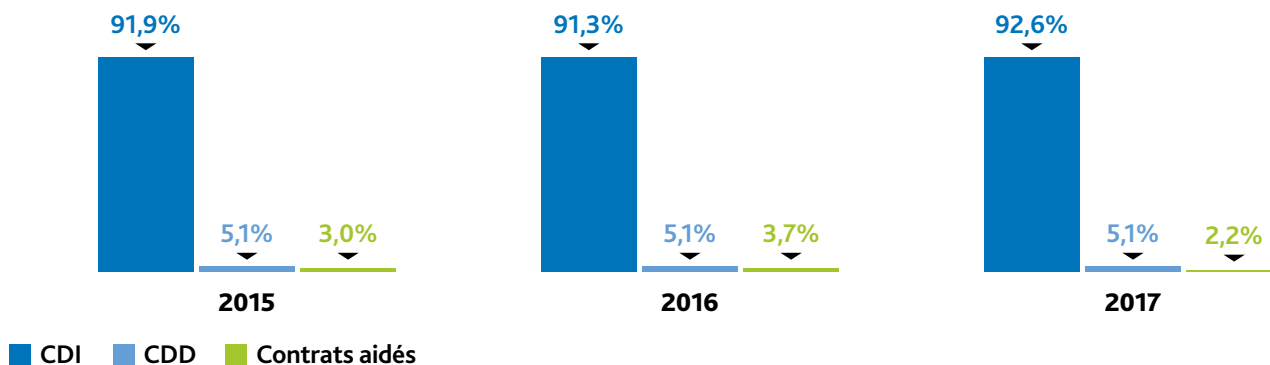
Au 31 décembre 2017, Pôle emploi compte **55 052 salariés inscrits** tous statuts confondus, **en baisse de -1,53%** par rapport à 2016.

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	6 544	27 860	34 404	6 600	28 254	34 854	6 319	27 290	33 609
Agents de maîtrise	2 807	6 492	9 299	2 883	6 675	9 558	2 945	6 936	9 881
Cadres	3 383	3 731	7 114	3 325	3 734	7 059	3 344	3 936	7 280
TOTAL	12 734	38 083	50 817	12 808	38 663	51 471	12 608	38 162	50 770

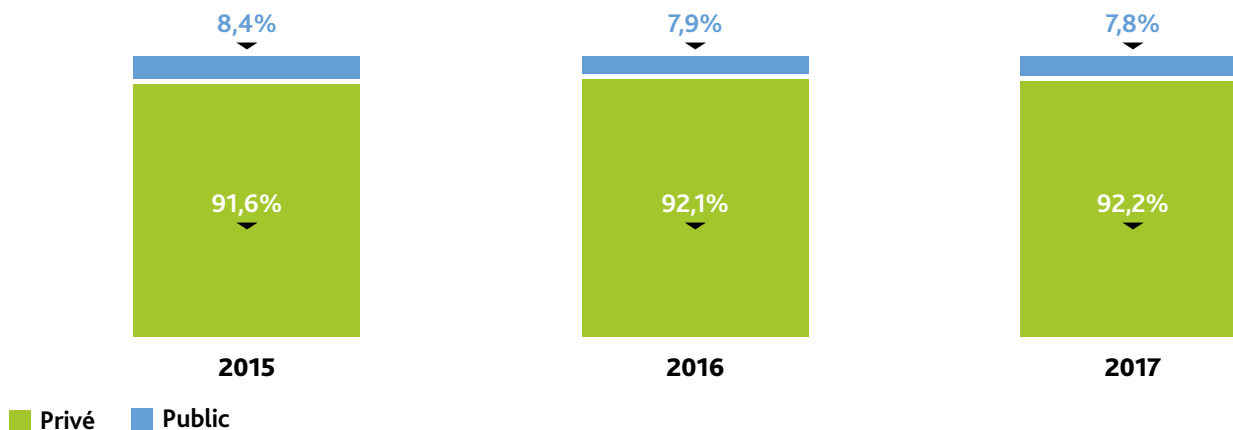
	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b	1	19	20		16	16		14	14
Niveau I	44	194	238	39	166	205	38	148	186
Niveau II	691	2 295	2 986	652	2 190	2 842	618	2 065	2 683
Niveau III	278	786	1 064	271	780	1 051	274	805	1 079
Niveau IVA	72	206	278	70	189	259	69	186	255
Niveau IVB	35	27	62	32	27	59	29	29	58
Niveau VA	8	2	10	5	2	7	5	2	7
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	1 129	3 530	4 659	1 069	3 370	4 439	1 033	3 249	4 282

EFFECTIF SELON LE TYPE DE CONTRAT

	CDI			CDD			Contrats aidés			Total Pôle emploi		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
2015	13 100	37 886	50 986	559	2 279	2 838	204	1 448	1 652	13 863	41 613	55 476
2016	13 042	37 991	51 033	552	2 278	2 830	283	1 764	2 047	13 877	42 033	55 910
2017	12 979	38 026	51 005	526	2 283	2 809	136	1 102	1 238	13 641	41 411	55 052



EFFECTIF TOTAL SELON LE STATUT



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.

La mise en place du droit d'option pour la convention collective nationale (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.

En 2015, 2016 et 2017, le nombre d'agents ayant opté à leur retour de suspension pour le statut privé est respectivement de 32, 29 et 10.

Au 31 décembre 2017, **92.2% de l'effectif** était composé d'agents de droit privé contre 92,1% en 2016 et 91,6% en 2015.

1.1.2 | EFFECTIF PERMANENT

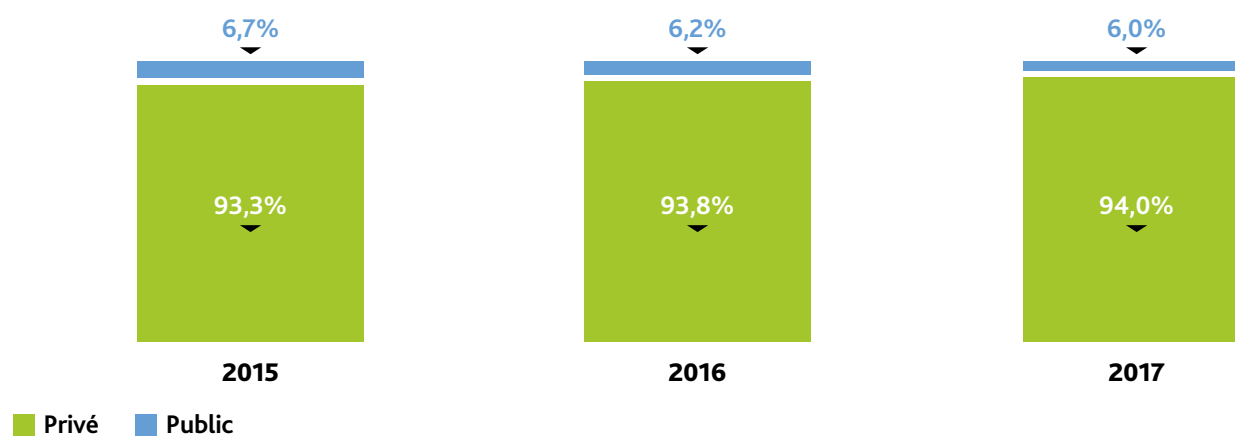
L'effectif permanent comptabilise les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée. N'y sont donc pas inclus notamment **2 809 CDD**, **1 238 contrats aidés** et **15 762 agents à temps partiel**.

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	4 687	12 981	17 668	4 696	13 047	17 743	4 626	12 918	17 544
Agents de maîtrise	2 301	3 417	5 718	2 379	3 620	5 999	2 465	3 860	6 325
Cadres	2 753	2 400	5 153	2 785	2 481	5 266	2 809	2 579	5 388
TOTAL	9 741	18 798	28 539	9 860	19 148	29 008	9 900	19 357	29 257

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I	27	76	103	22	63	85	20	56	76
Niveau II	471	819	1 290	435	756	1 191	414	704	1 118
Niveau III	194	267	461	191	278	469	194	289	483
Niveau IVA	51	93	144	52	82	134	51	90	141
Niveau IVB	23	12	35	22	11	33	21	12	33
Niveau VA	4		4	3		3	3		3
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	770	1 267	2 037	725	1 190	1 915	703	1 151	1 854

	Privé			Public			Total Pôle emploi		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
2015	9 741	18 798	28 539	770	1 267	2 037	10 511	20 065	30 576
2016	9 860	19 148	29 008	725	1 190	1 915	10 585	20 338	30 923
2017	9 900	19 357	29 257	703	1 151	1 854	10 603	20 508	31 111

EFFECTIF PERMANENT SELON LE STATUT



Au 31 décembre 2017, la part des agents de droit public est de 6% (en baisse de -0,2 point par rapport à 2016).

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

Au 31 décembre 2017, **4 047 personnes** sont titulaires d'un CDD (dont contrats aidés).

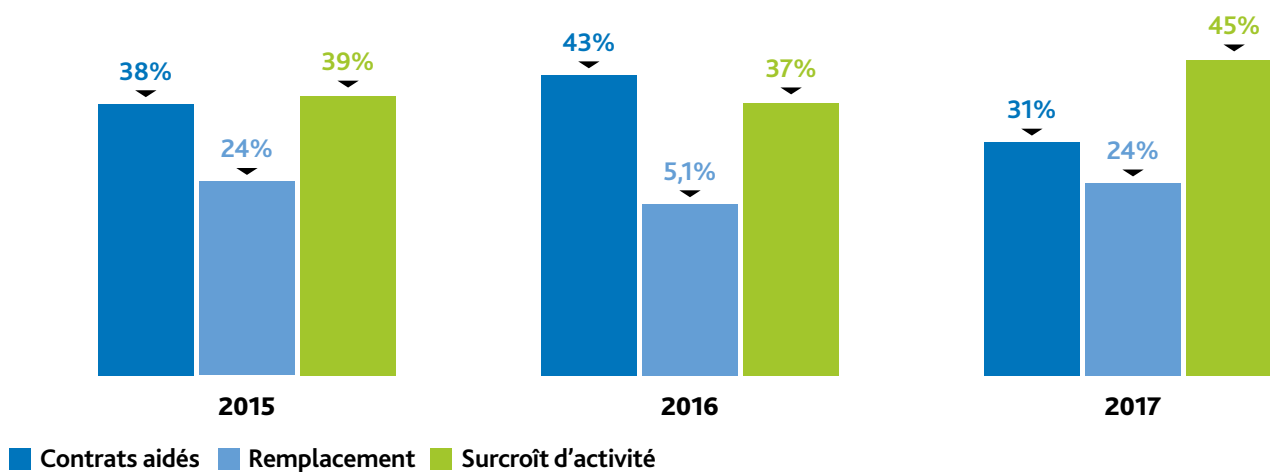
	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	738	3 674	4 412	806	4 001	4 807	628	3 342	3 970
Agents de maîtrise	11	25	36	18	25	43	21	25	46
Cadres	14	28	42	11	16	27	13	18	31
TOTAL	763	3 727	4 490	835	4 042	4 877	662	3 385	4 047

Le nombre de salariés en CDD (dont contrats aidés) a diminué de -17,0% par rapport à 2016 (hors contrats aidés, il est en baisse est de -0,7%).

Pôle emploi compte ainsi **2 809 CDD (hors contrats aidés)** et **1 238 personnes en contrat aidé (CUI-CAE)**, dont 17 en emploi d'avenir.

961 salariés sont titulaires d'un CDD ayant un motif de remplacement, 1 802 salariés sont titulaires d'un CDD ayant un motif de surcroît d'activité, 46 salariés sont en CDD - contrat de professionnalisation.

EFFECTIFS EN CDD SELON LA NATURE DU CONTRAT



CDD
2 809
(hors contrat aidé)



CONTRATS AIDÉS
1 238
(contrat aidé - CUI-CAE)

1.1.4 | EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

L'effectif mensuel moyen est de **55 315 personnes en 2017**, composé de **13 704 hommes (25%)** et **41 612 femmes (75%)**. Il est en baisse de -0,20% entre 2016 et 2017.

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	6 542	27 783	34 324	6 493	27 747	34 239	6 402	27 578	33 980
Agents de maîtrise	2 811	6 495	9 306	2 880	6 694	9 574	2 928	6 882	9 810
Cadres	3 401	3 721	7 122	3 342	3 740	7 082	3 324	3 850	7 174
TOTAL	12 753	37 999	50 752	12 715	38 180	50 895	12 655	38 309	50 964

Agent	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Agent Qualifié	302	1 812	2 114	292	1 736	2 028	275	1 718	1 993
Agent Hautement Qualifié	1 452	6 375	7 827	1 390	6 019	7 409	1 224	5 250	6 474
Technicien Qualifié	1 604	7 358	8 963	1 777	8 124	9 901	1 973	9 035	11 007
Technicien Hautement Qualifié	2 132	8 556	10 688	2 029	8 168	10 197	1 960	7 961	9 921
Technicien Expérimenté	1 801	5 916	7 717	1 747	6 033	7 780	1 710	6 037	7 747
Professionnel / Encadrant	1 372	2 905	4 277	1 450	3 038	4 488	1 517	3 174	4 690
Professionnel / Encadrant Qualifié	909	1 790	2 699	903	1 735	2 638	887	1 673	2 560
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	1 203	1 829	3 032	1 205	1 879	3 083	1 214	2 044	3 258
Professionnel / Encadrant Confirmé	1 014	900	1 914	986	898	1 883	982	878	1 860
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	531	324	855	528	318	846	524	315	839
Professionnel / Encadrant Expérimenté	334	194	528	312	189	501	295	176	471
Cadres dirigeants	99	41	140	96	43	139	95	48	144
TOTAL	12 753	37 999	50 752	12 715	38 180	50 895	12 655	38 309	50 964

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b	1	20	21		19	19		15	15
Niveau I	45	197	243	40	174	214	38	158	197
Niveau II	713	2 377	3 091	667	2 237	2 904	638	2 138	2 775
Niveau III	279	775	1 054	275	787	1 061	268	775	1 043
Niveau IVA	71	205	276	71	196	267	69	187	256
Niveau IVB	36	29	65	33	26	59	30	29	59
Niveau VA	8	2	10	6	2	8	5	2	7
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	1 153	3 607	4 760	1 092	3 441	4 532	1 049	3 303	4 352

	H	F	TOTAL
TOTAL 2015	13 906	41 606	55 512
TOTAL 2016	13 807	41 621	55 427
TOTAL 2017	13 704	41 612	55 315

 **55 315**
salariés en 2017

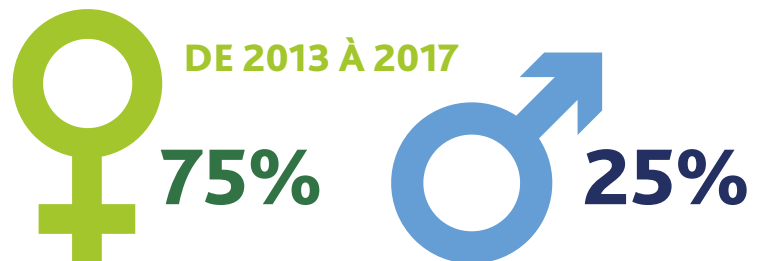
1.1.5 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'FFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	6 544	27 860	34 404	6 600	28 254	34 854	6 319	27 290	33 609
Agents de maîtrise	2 807	6 492	9 299	2 883	6 675	9 558	2 945	6 936	9 881
Cadres	3 383	3 731	7 114	3 325	3 734	7 059	3 344	3 936	7 280
TOTAL	12 734	38 083	50 817	12 808	38 663	51 471	12 608	38 162	50 770

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b	1	19	20		16	16		14	14
Niveau I	44	194	238	39	166	205	38	148	186
Niveau II	691	2 295	2 986	652	2 190	2 842	618	2 065	2 683
Niveau III	278	786	1 064	271	780	1 051	274	805	1 079
Niveau IVA	72	206	278	70	189	259	69	186	255
Niveau IVB	35	27	62	32	27	59	29	29	58
Niveau VA	8	2	10	5	2	7	5	2	7
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	1 129	3 530	4 659	1 069	3 370	4 439	1 033	3 249	4 282

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 ÂGE DE L'FFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

	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	Âge moyen	
2015	Employés	15	652	3 098	5 533	6 439	6 414	4 714	3 356	2 948	1 114	121	34 404	41,9
	Agents de maîtrise		4	71	283	851	1 779	2 108	1 761	1 710	662	70	9 299	49,0
	Cadres			39	170	431	1 031	1 494	1 409	1 665	784	91	7 114	50,9
	TOTAL	15	656	3 208	5 986	7 721	9 224	8 316	6 526	6 323	2 560	282	50 817	44,5
2016	Employés	16	792	2 861	5 251	6 628	6 424	5 110	3 471	2 940	1 234	127	34 854	42,1
	Agents de maîtrise		5	81	278	830	1 658	2 333	1 824	1 727	751	71	9 558	49,2
	Cadres		1	34	158	421	890	1 569	1 398	1 647	848	93	7 059	51,2
	TOTAL	16	798	2 976	5 687	7 879	8 972	9 012	6 693	6 314	2 833	291	51 471	44,7
2017	Employés	11	549	2 385	4 771	6 556	6 165	5 332	3 521	2 859	1 313	147	33 609	42,7
	Agents de maîtrise		10	87	274	831	1 553	2 538	1 974	1 751	777	86	9 881	49,4
	Cadres		3	45	219	494	855	1 587	1 492	1 616	876	93	7 280	51,0
	TOTAL	11	562	2 517	5 264	7 881	8 573	9 457	6 987	6 226	2 966	326	50 770	45,2

	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	Âge moyen	
2015	Niveau I b						1	1	6	4	8	20	56,8	
	Niveau I			3	8	20	34	48	72	44	9	238	49,3	
	Niveau II			2	123	429	723	665	561	383	98	2	2 986	46,9
	Niveau III				34	132	259	262	195	130	52		1 064	47,3
	Niveau IVA				2	23	66	64	68	43	12		278	48,8
	Niveau IVB					4	19	12	10	11	5	1	62	49,4
	Niveau VA						2	2	3	1	2		10	51,4
	Niveau VB													
	Niveau VC													
	TOTAL			5	167	608	1 104	1 054	915	616	186	4	4 659	47,4
2016	Niveau I b						1	1	5	3	5	1	16	56,5
	Niveau I			1	7	15	20	41	58	49	14		205	50,5
	Niveau II				74	354	648	658	564	424	114	6	2 842	47,9
	Niveau III				19	111	243	268	210	145	50	5	1 051	48,2
	Niveau IVA				1	15	56	66	61	53	7		259	49,4
	Niveau IVB					1	13	20	12	10	3		59	49,4
	Niveau VA						2	2	1	1	1		7	50,7
	Niveau VB													
Niveau VC														
TOTAL			1	101	496	983	1 056	911	685	194	12	4 439	48,2	
2017	Niveau I b						1	1	4	4	4		14	56,3
	Niveau I			1	6	6	21	33	50	52	16	1	186	51,5
	Niveau II				38	272	564	651	557	456	136	9	2 683	48,8
	Niveau III				9	97	241	277	241	151	55	8	1 079	48,8
	Niveau IVA					14	36	74	63	55	13		255	50,4
	Niveau IVB						12	22	9	13	2		58	50,3
	Niveau VA						3	2	1	1			7	49,1
	Niveau VB													
Niveau VC														
TOTAL			1	53	389	878	1 060	925	732	226	18	4 282	49,1	

L'âge moyen s'élève à 45,5 ans, en hausse constante depuis 2014 (44,1 ans).

L'âge moyen des CDI est de 46,1 ans contre 36,3 ans pour les CDD (hors contrats aidés).

L'effectif des moins de 25 ans a reculé en 2017 (- 241 salariés), et leur part a baissé de -0,42 point par rapport à 2016 (1,04% vs 1,46%).

5,6% de l'effectif total a moins de 30 ans et 19,1% a plus de 54 ans (contre respectivement 6,8% et 18,5% en 2016).

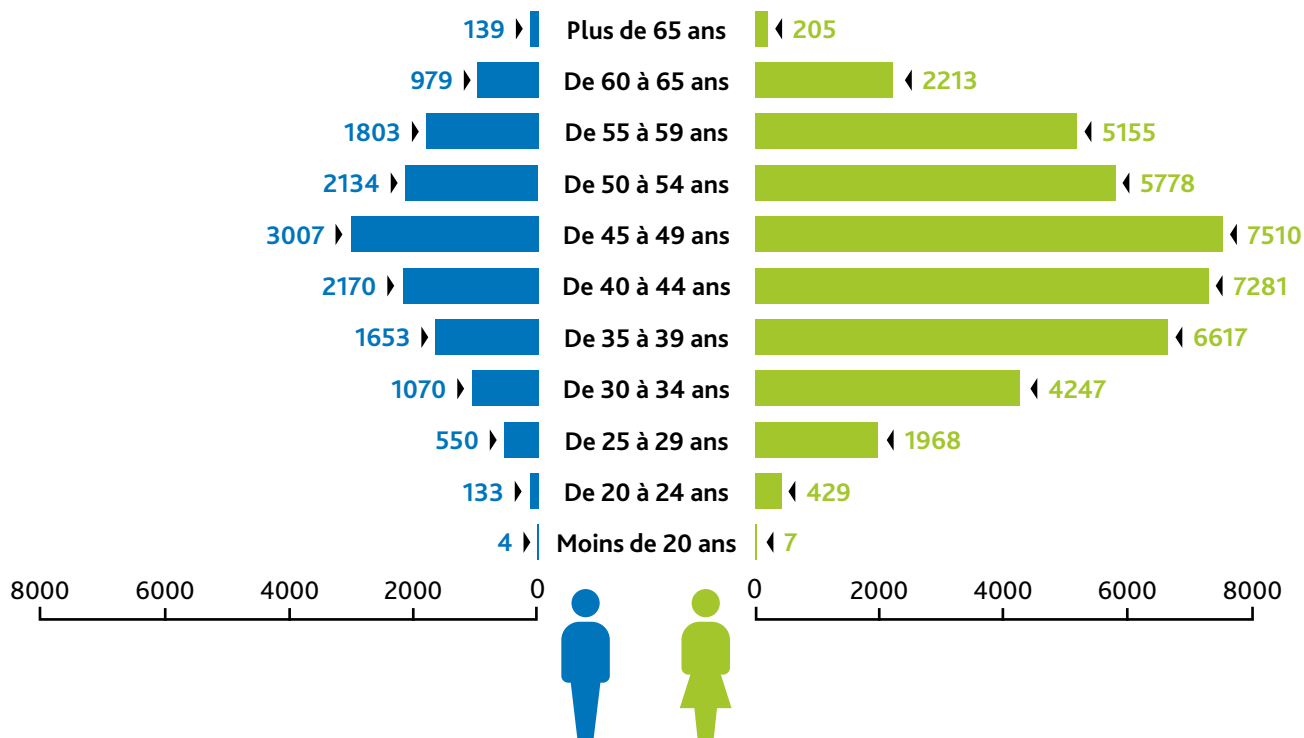
	2015	2016	2017
Moins de 20 ans	15	16	11
De 20 à 24 ans inclus	656	798	562
De 25 à 29 ans inclus	3 213	2 977	2 518
De 30 à 34 ans inclus	6 153	5 788	5 317
De 35 à 39 ans inclus	8 329	8 375	8 270
De 40 à 44 ans inclus	10 328	9 955	9 451
De 45 à 49 ans inclus	9 370	10 068	10 517
De 50 à 54 ans inclus	7 441	7 604	7 912
De 55 à 59 ans inclus	6 939	6 999	6 958
De 60 à 64 ans inclus	2 746	3 027	3 192
65 ans et plus	285	303	344
TOTAL	55 476	55 910	55 052
Âge moyen	44,7 ans	45 ans	45,5 ans

ÂGE MOYEN EN 2017

45,1 ANS
chez les femmes
Contre 44,6 ans en 2016

46,6 ANS
chez les hommes
Contre 46,2 ans en 2016

RÉPARTITION SELON L'ÂGE EN 2017 (CDI ET CDD)



1.1.7 RÉPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ

	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	40 ans et plus	TOTAL	Ancienneté moyenne	
2015	Employés	3 958	8 866	9 958	4 888	2 300	1 611	837	1 051	766	169	34 404	9,7
	Agents de maîtrise	45	108	927	1 523	1 920	2 050	747	1 173	629	177	9 299	21,3
	Cadres	87	374	606	797	1 112	1 520	635	1 166	629	188	7 114	22,1
	TOTAL	4 090	9 348	11 491	7 208	5 332	5 181	2 219	3 390	2 024	534	50 817	13,6
2016	Employés	4 634	8 710	8 418	5 856	2 968	1 527	964	859	728	190	34 854	9,8
	Agents de maîtrise	67	132	656	1 567	2 131	2 084	1 074	973	700	174	9 558	21,4
	Cadres	79	317	546	794	1 109	1 517	838	976	683	200	7 059	22,3
	TOTAL	4 780	9 159	9 620	8 217	6 208	5 128	2 876	2 808	2 111	564	51 471	13,6
2017	Employés	3 614	7 446	8 882	6 194	3 416	1 385	1 099	563	727	283	33 609	10,2
	Agents de maîtrise	65	184	574	1 496	2 245	2 113	1 475	693	848	188	9 881	21,4
	Cadres	291	367	497	779	1 085	1 409	1 140	707	843	162	7 280	21,6
	TOTAL	3 970	7 997	9 953	8 469	6 746	4 907	3 714	1 963	2 418	633	50 770	14,0

	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	40 ans et plus	TOTAL	Ancienneté moyenne	
2015	Niveau I b			18	1	1					20	12,8	
	Niveau I			39	87	23	29	30	18	11	1	238	18,3
	Niveau II			1 046	974	288	295	165	157	55	6	2 986	15,2
	Niveau III		1	211	347	184	187	61	54	18	1	1 064	17,0
	Niveau IVA			30	66	56	80	19	18	8	1	278	19,3
	Niveau IVB			10	11	14	17	2	4	4		62	19,3
	Niveau VA			1	1	2	4		1	1		10	21,9
	Niveau VB												
	Niveau VC												
	TOTAL		1	1 337	1 504	568	613	277	252	98	9	4 659	16,1
2016	Niveau I b			14	1	1					16	14,0	
	Niveau I			29	62	27	27	29	19	11	1	205	19,7
	Niveau II			617	1 005	557	246	207	131	70	9	2 842	16,1
	Niveau III			95	334	308	161	83	48	18	4	1 051	17,8
	Niveau IVA			12	51	75	66	32	16	7		259	20,0
	Niveau IVB			2	16	15	15	4	3	3	1	59	20,2
	Niveau VA				2	1	2		1	1		7	23,0
	Niveau VB												
Niveau VC													
TOTAL			755	1 484	984	518	355	218	110	15	4 439	16,9	
2017	Niveau I b			12	2						14	14,4	
	Niveau I			19	28	56	26	26	14	16	1	186	20,7
	Niveau II			321	932	782	210	234	89	104	11	2 683	17,0
	Niveau III			45	302	407	113	145	34	29	4	1 079	18,3
	Niveau IVA			7	38	87	45	51	15	12		255	21,0
	Niveau IVB				14	18	13	7	1	5		58	20,5
	Niveau VA				2	2	2			1		7	21,3
	Niveau VB												
Niveau VC													
TOTAL	0	0	392	1 328	1 354	409	463	153	167	16	4 282	17,8	

	2015	2016	2017
Moins de 1 an	4 090	4 780	3 970
de 1 à 4 ans inclus	9 349	9 159	7 997
de 5 à 9 ans inclus	12 828	10 375	10 345
de 10 à 14 ans inclus	8 712	9 701	9 797
de 15 à 19 ans inclus	5 900	7 192	8 100
de 20 à 24 ans inclus	5 794	5 646	5 316
de 25 à 29 ans inclus	2 496	3 231	4 177
de 30 à 34 ans inclus	3 642	3 026	2 116
de 35 à 39 ans inclus	2 121	2 221	2 585
40 ans et plus	543	579	649
Total	55 476	55 910	55 052
Âge moyen	13,8 ans	13,9 ans	14,3 ans

ANCIENNETÉ MOYENNE EN 2017

14,3 ANS

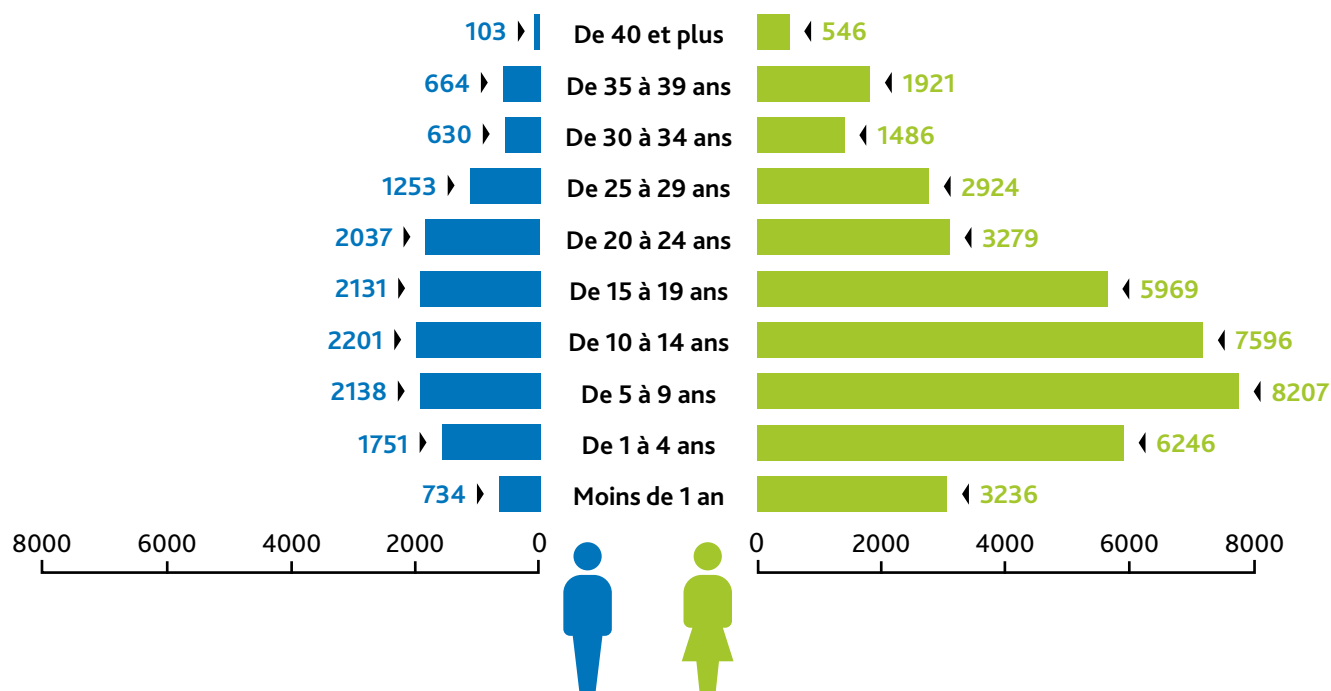
13,8 ANS
pour les femmes

15,7 ANS
pour les hommes

Plus d'un tiers des agents ont **moins de 10 ans d'ancienneté (40,5%)** et un agent sur cinq a moins de 5 ans d'ancienneté (21,7%).

9,7% de l'effectif total a plus de 29 ans d'ancienneté, ce qui correspond à 5 350 salariés (1 397 hommes et 3 953 femmes).

EFFECTIF TOTAL SELON L'ANCIENNETÉ EN 2017 (CDI ET CDD)

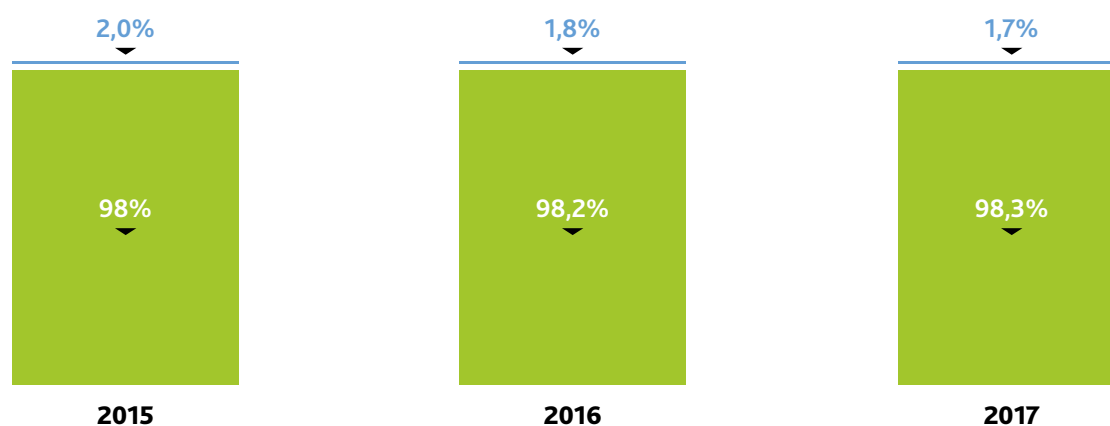


1.1.8 RÉPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITÉ

	2015			2016			2017			
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Française	Employés	6 321	27 198	33 519	6 409	27 667	34 076	6 144	26 744	32 888
	Agents de maîtrise	2 785	6 456	9 241	2 862	6 636	9 498	2 923	6 902	9 825
	Cadres	3 342	3 682	7 024	3 287	3 685	6 972	3 308	3 890	7 198
	TOTAL	12 448	37 336	49 784	12 558	37 988	50 546	12 375	37 536	49 911
Étrangère	Employés	223	662	885	191	587	778	175	546	721
	Agents de maîtrise	22	36	58	21	39	60	22	34	56
	Cadres	41	49	90	38	49	87	36	46	82
	TOTAL	286	747	1 033	250	675	925	233	626	859

	2015			2016			2017			
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Française	Niveau I b	1	19	20		16	16		14	14
	Niveau I	44	193	237	39	166	205	38	148	186
	Niveau II	679	2 261	2 940	641	2 160	2 801	608	2 036	2 644
	Niveau III	274	778	1 052	267	770	1 037	270	794	1 064
	Niveau IVA	72	205	277	70	189	259	69	186	255
	Niveau IVB	34	27	61	31	27	58	28	29	57
	Niveau VA	8	2	10	5	2	7	5	2	7
	Niveau VB									
	Niveau VC									
	TOTAL	1 112	3 486	4 598	1 053	3 330	4 383	1 018	3 209	4 227
Étrangère	Niveau I b									
	Niveau I		1	1						
	Niveau II	12	34	46	11	30	41	10	29	39
	Niveau III	4	8	12	4	10	14	4	11	15
	Niveau IVA		1	1						
	Niveau IVB	1		1	1		1	1		1
	Niveau VA									
	Niveau VB									
Niveau VC										
TOTAL	17	44	61	16	40	56	15	40	55	

EFFECTIF TOTAL SELON LA NATIONALITÉ



■ Nationalité française ■ Nationalité étrangère

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

STATUT PRIVÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Agent									
Agent Qualifié	224	1 504	1 728	316	1 848	2 164	194	1 296	1 490
Agent Hautement Qualifié	1 583	6 854	8 437	1 508	6 518	8 026	1 271	5 531	6 802
Technicien Qualifié	1 623	7 431	9 054	1 788	8 202	9 990	1 982	9 088	11 070
Technicien Hautement Qualifié	2 089	8 413	10 502	1 985	8 015	10 000	1 918	7 871	9 789
Technicien Expérimenté	1 742	5 848	7 590	1 728	5 960	7 688	1 686	5 924	7 610
Professionnel / Encadrant	1 411	2 967	4 378	1 476	3 088	4 564	1 548	3 257	4 805
Professionnel / Encadrant Qualifié	893	1 754	2 647	890	1 687	2 577	872	1 638	2 510
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	1 209	1 860	3 069	1 220	1 913	3 133	1 247	2 157	3 404
Professionnel / Encadrant Confirmé	1 003	889	1 892	969	886	1 855	978	869	1 847
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	527	324	851	525	314	839	527	312	839
Professionnel / Encadrant Expérimenté	327	194	521	305	183	488	288	174	462
Cadres dirigeants	103	45	148	98	49	147	97	45	142
TOTAL	12 734	38 083	50 817	12 808	38 663	51 471	12 608	38 162	50 770

STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b	1	19	20		16	16		14	14
Niveau I	44	194	238	39	166	205	38	148	186
Niveau II	691	2 295	2 986	652	2 190	2 842	618	2 065	2 683
Niveau III	278	786	1 064	271	780	1 051	274	805	1 079
Niveau IVA	72	206	278	70	189	259	69	186	255
Niveau IVB	35	27	62	32	27	59	29	29	58
Niveau VA	8	2	10	5	2	7	5	2	7
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	1 129	3 530	4 659	1 069	3 370	4 439	1 033	3 249	4 282

1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

1.2.1 NOMBRE DE SALARIÉS APPARTENANT À UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.



2 867
En 2015

2 971
En 2016

3 495
En 2017

1.2.2 NOMBRE DE STAGIAIRES

	H	F	TOTAL
2015	63	95	158
2016	32	74	106
2017	52	88	140

158
Total en 2015

106
Total en 2016



140
Total en 2017

1.2.3 NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.



11
En 2015

9
En 2016

8
En 2017

1.2.4 DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (jours)

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.



30
En 2015

55
En 2016

68
En 2017

1.2.5 | NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE DETACHÉS : sans objet

1.2.6 | NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ACCUEILLIS : sans objet

1.3 EMBAUCHES

1.3.1 | NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDI

1 533 personnes ont été embauchées en CDI en 2017.

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	280	1 126	1 406	305	1 086	1 391	247	926	1 173
Agents de maîtrise	12	23	35	27	25	52	30	14	44
Cadres	36	28	64	40	39	79	113	201	314
TOTAL	328	1 177	1 505	372	1 150	1 522	390	1 141	1 531

1.3.2 | NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD (dont contrats aidés)

5 957 contrats en CDD ont été signés durant l'année 2017, dont 2 684 contrats de surcroît d'activité, 1 955 contrats de remplacement et 45 contrats de professionnalisation.

Le nombre de recrutements de CDD est en baisse de -18,0% par rapport à 2016.

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	1 008	5 133	6 141	1 225	5 931	7 156	996	4 837	5 833
Agents de maîtrise	16	35	51	27	41	68	27	48	75
Cadres	28	32	60	19	25	44	19	30	49
TOTAL	1 052	5 200	6 252	1 271	5 997	7 268	1 042	4 915	5 957

1.3.3 | NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS (CDI ET CDD)

On recense **812 agents de moins de 25 ans embauchés en 2017**.

93 embauches en CDI, soit 6,1% des embauches en CDI réalisées en 2017.

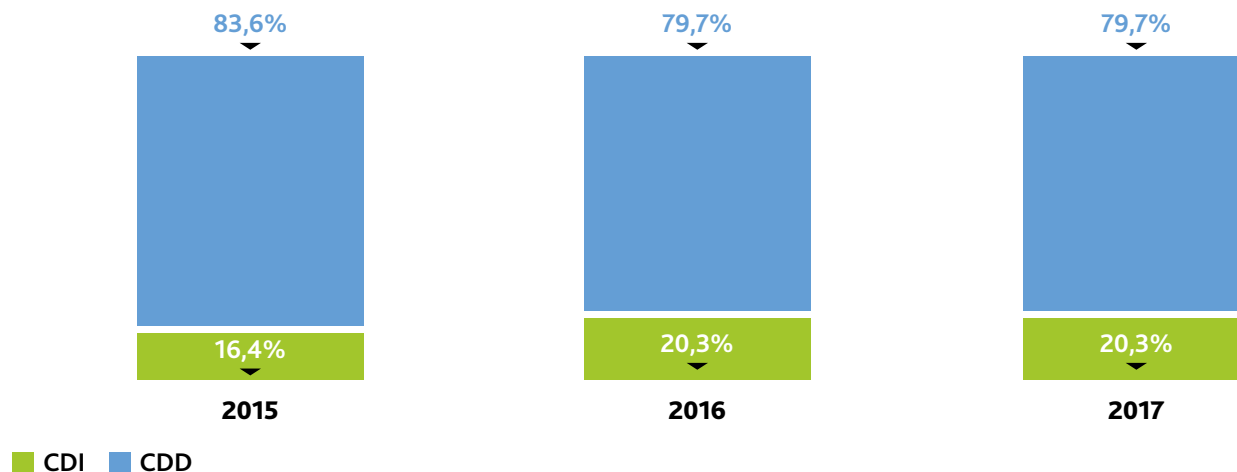
	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	183	667	850	239	877	1 116	175	618	793
Agents de maîtrise	3	2	5	7	3	10	9	7	16
Cadres	0	4	4	0	1	1	2	1	3
TOTAL	186	673	859	246	881	1 127	186	626	812

1.4 DÉPARTS

1.4.1 | TOTAL DES DÉPARTS

En 2017, **8 106 départs** ont été enregistrés à Pôle emploi, en **hausse de +12,1%** par rapport à 2016. Ces départs ont concerné **7 949 salariés de droit privé** (dont 6 464 CDD) et **157 agents de droit public**, soit 1,9%.

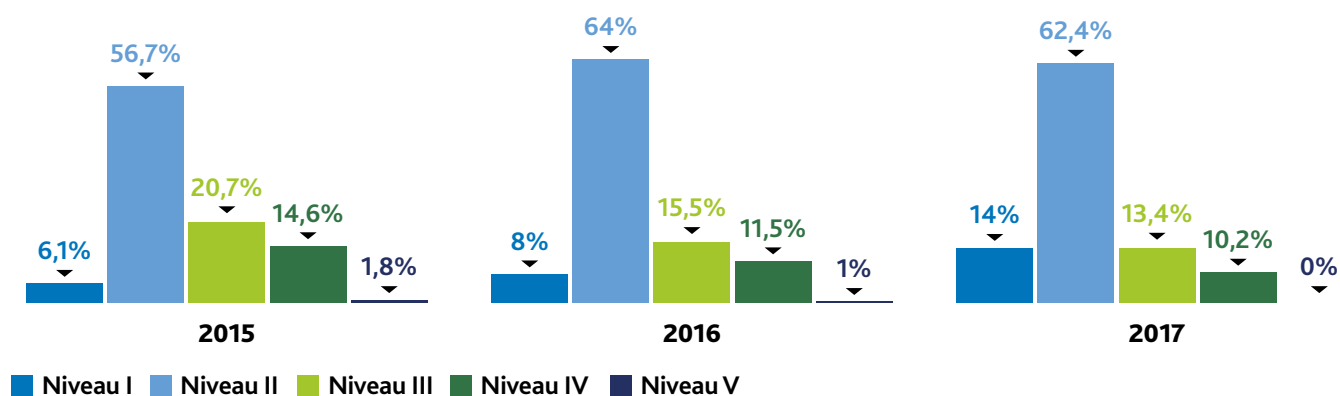
TOTAL DES DÉPARTS SELON LE CONTRAT



■ CDI ■ CDD

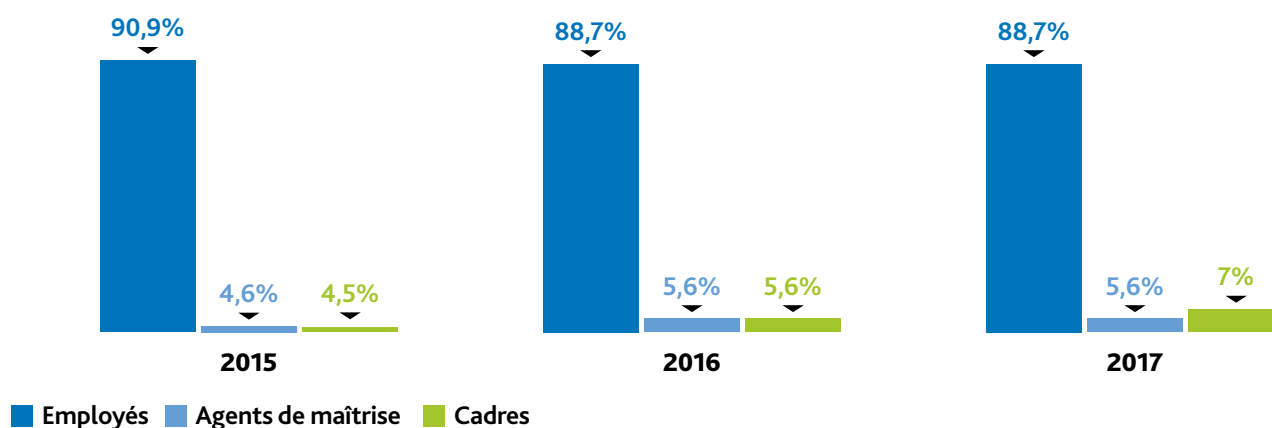
	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b				1	3	4		3	3
Niveau I	2	8	10	1	11	12	2	17	19
Niveau II	21	72	93	40	88	128	22	76	98
Niveau III	9	25	34	10	21	31	7	14	21
Niveau IVA	2	16	18	2	14	16	3	9	12
Niveau IVB	3	3	6	4	3	7	3	1	4
Niveau VA	1	2	3	2		2			
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	38	126	164	60	140	200	37	120	157

TOTAL DES DÉPARTS PAR NIVEAU (STATUT PUBLIC)



	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	1 115	5 731	6 846	1 027	5 212	6 239	1 205	5 842	7 047
Agents de maîtrise	104	244	348	106	290	396	124	324	448
Cadres	170	171	341	176	218	394	214	240	454
TOTAL	1 389	6 146	7 535	1 309	5 720	7 029	1 543	6 406	7 949

TOTAL DES DÉPARTS PAR STATUT PROFESSIONNEL (STATUT PRIVÉ)



1.4.2 | NOMBRE DE DÉMISSIONS

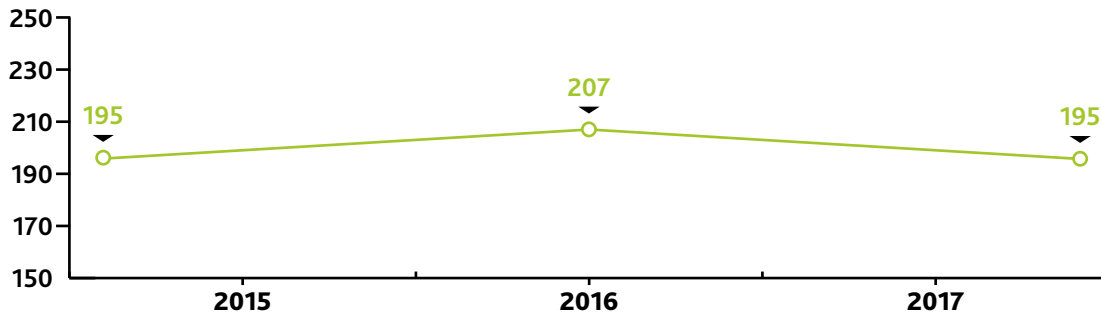
STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I	2	4	6		3	3			
Niveau II	14	46	60	24	52	76	9	30	39
Niveau III	5	21	26	5	7	12	3	7	10
Niveau IVA	1	10	11	1	9	10	3	5	8
Niveau IVB	2	1	3	1	3	4	1	1	2
Niveau VA		1	1	1		1			
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	24	83	107	32	74	106	16	43	59

STATUT PRIVÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	13	52	65	20	51	71	15	80	95
Agents de maîtrise	8	6	14	3	8	11	2	11	13
Cadres	4	5	9	8	11	19	15	13	28
TOTAL	25	63	88	31	70	101	32	104	136

TOTAL DES DÉMISSIONS



EN 2017
195
démissions
ont été recensées

1.4.3 | NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE, DONT DÉPARTS EN RETRAITE ET PRÉRETRAITE : sans objet

1.4.4 | NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR D'AUTRES CAUSES

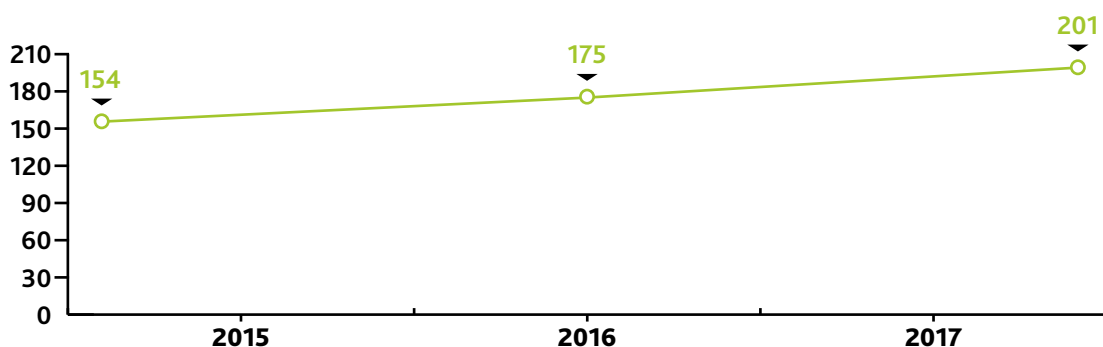
STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I		3	3		4	4	1	13	14
Niveau II	1	10	11	7	14	21	6	18	24
Niveau III	2		2	1	3	4	1		1
Niveau IVA		1	1		2	2		2	2
Niveau IVB		1	1						
Niveau VA		1	1						
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	3	16	19	8	23	31	8	33	41

STATUT PRIVÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	22	73	95	23	91	114	32	81	113
Agents de maîtrise	8	15	23	3	12	15	4	21	25
Cadres	6	11	17	10	5	15	10	12	22
TOTAL	36	99	135	36	108	144	46	114	160

TOTAL DES LICENCIEMENTS

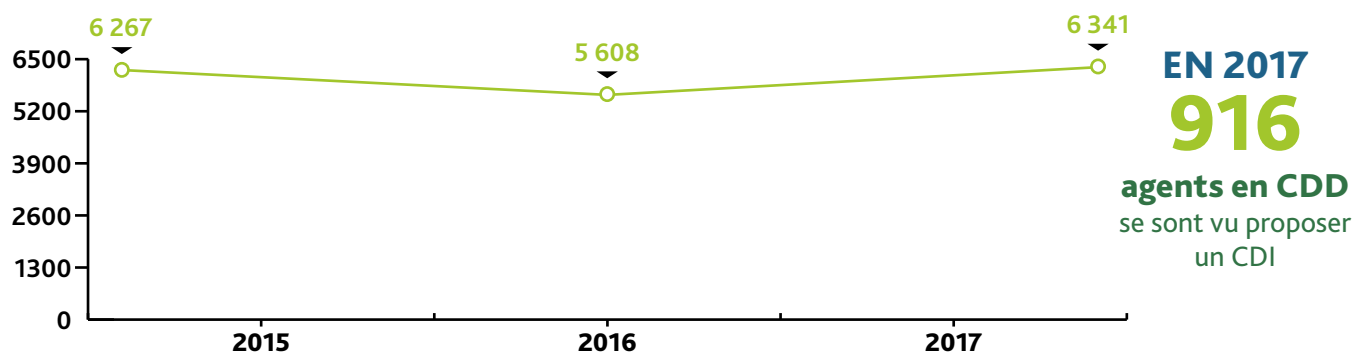


EN 2017
120
 licenciements
 pour inaptitude
 enregistrés

1.4.5 | NOMBRE DE FINS DE CONTRAT CDD

STATUT PRIVÉ	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	978	5 211	6 189	887	4 636	5 523	1 053	5 203	6 256
Agents de maîtrise	14	19	33	15	31	46	19	41	60
Cadres	21	24	45	15	24	39	12	13	25
TOTAL	1 013	5 254	6 267	917	4 691	5 608	1 084	5 257	6 341

TOTAL DES FINS DE CDD



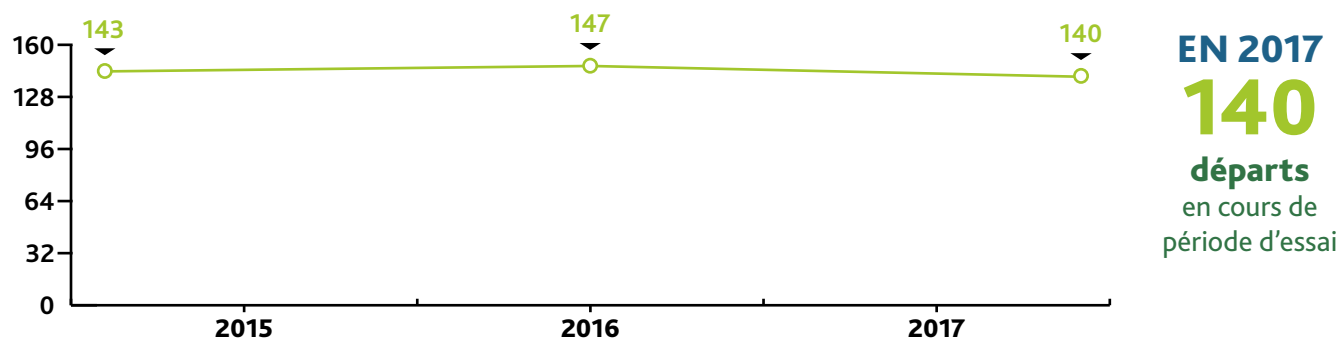
98,7% des fins de CDD concernent des employés.

916 agents en CDD se sont également vu proposer un contrat à durée indéterminée.

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

STATUT PRIVÉ	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	23	112	135	17	123	140	20	101	121
Agents de maîtrise		3	3	1	1	2	1	2	3
Cadres	2	3	5	3	2	6	4	12	16
TOTAL	25	118	143	21	126	147	25	115	140

TOTAL DES DÉPARTS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ESSAI



1.4.7 | NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE ET PRÉRETRAITE

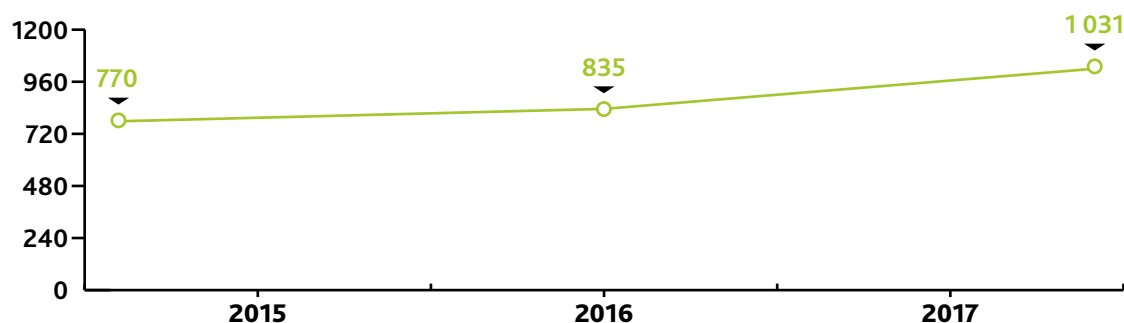
STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b				1	3	4		3	3
Niveau I		1	1	1	4	5	1	4	5
Niveau II	4	14	18	5	18	23	6	26	32
Niveau III	1	3	4	4	9	13	3	6	9
Niveau IVA	1	5	6	1	2	3		2	2
Niveau IVB	1	1	2	3		3	2		2
Niveau VA	1		1	1		1			
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	8	24	32	16	36	52	12	41	53

STATUT PRIVÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	65	248	313	59	258	317	67	327	394
Agents de maîtrise	58	167	225	65	193	258	83	219	302
Cadres	101	99	200	94	114	208	133	149	282
TOTAL	224	514	738	218	565	783	283	695	978

TOTAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE



EN 2017
196
départs
de plus qu'en 2016

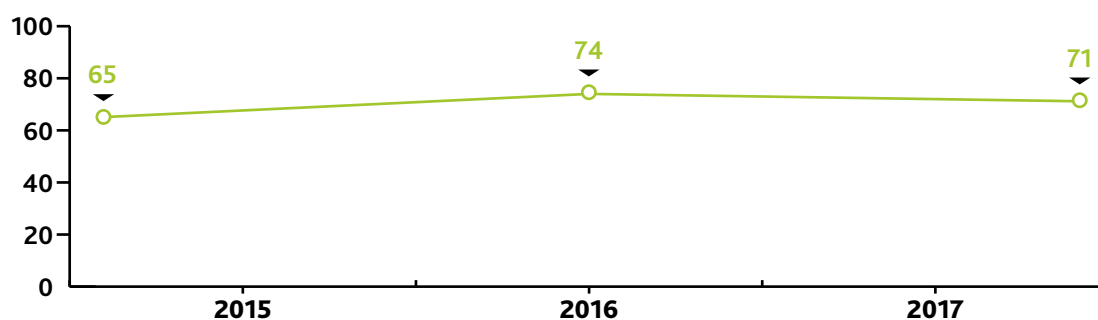
Avec **1 031 départs à la retraite en 2017**, la retraite est le **deuxième motif de départ**. Ce nombre s'est accru de 23,5% par rapport à 2016 (+ 196 départs).

1.4.8 | NOMBRE DE DÉCÈS

STATUT PUBLIC	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I									
Niveau II	2	2	4	4	4	8	1	2	3
Niveau III	1	1	2		2	2		1	1
Niveau IVA					1	1			
Niveau IVB									
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	3	3	6	4	7	11	1	3	4

STATUT PRIVÉ	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	6	23	29	10	20	30	8	27	35
Agents de maîtrise	7	9	16	6	10	16	7	10	17
Cadres	7	7	14	8	9	17	6	9	15
TOTAL	20	39	59	24	39	63	21	46	67

TOTAL DES DÉCÈS



EN 2017
71
décès
enregistrés

1.4.9 | NOMBRE DE MUTATIONS D'UN ÉTABLISSEMENT À UN AUTRE

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

STATUT PUBLIC	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I					1	1			
Niveau II	2	20	22	6	18	24		13	13
Niveau III		4	4	1	6	7	2	9	11
Niveau IVA		2	2		4	4	1	1	2
Niveau IVB	1		1						
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC					1	1			
TOTAL	3	26	29	7	29	36	3	23	26

STATUT PRIVÉ	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	61	265	326	63	277	340	65	268	333
Agents de maîtrise	17	50	67	22	50	72	23	56	79
Cadres	35	47	82	20	30	50	37	59	96
TOTAL	113	362	475	105	357	462	125	383	508

En 2017, le nombre de mutations interrégionales est de 534, ce qui représente 0,97% de l'effectif moyen mensuel.

La mise en place des nouvelles régions modifie les résultats de cet indicateur. Des régions ont fusionné en 2016. Une analyse comparative avec l'année 2015 n'est donc pas pertinente.

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

1.4.10 | NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	8	12	20	11	33	44	10	23	33
Agents de maîtrise	9	25	34	13	35	48	8	20	28
Cadres	29	22	51	38	53	91	34	32	66
TOTAL	46	59	105	62	121	183	52	75	127

Les ruptures conventionnelles ne sont pas un principe de gestion. En effet, elles ne représentent que 1,6% des motifs de départ en 2017.

1.5 PROMOTIONS

1.5.1 NOMBRE DE SALARIÉS PROMUS DANS L'ANNÉE DANS UN COEFFICIENT SUPÉRIEUR OU UN NIVEAU SUPÉRIEUR

STATUT PRIVÉ	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Agent									
Agent Qualifié	37	135	172	39	134	173	31	90	121
Agent Hautement Qualifié	658	2 833	3 491	647	2 572	3 219	398	1 702	2 100
Technicien Qualifié	570	2 292	2 862	381	1 655	2 036	336	1 596	1 932
Technicien Hautement Qualifié	540	2 199	2 739	405	1 803	2 208	349	1 378	1 727
Technicien Expérimenté	248	685	933	231	722	953	237	817	1 054
Professionnel / Encadrant	249	496	745	240	454	694	258	522	780
Professionnel / Encadrant Qualifié	130	212	342	104	211	315	122	213	335
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	180	181	361	142	203	345	159	247	406
Professionnel / Encadrant Confirmé	111	79	190	89	76	165	82	81	163
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	41	21	62	35	18	53	41	22	63
Professionnel / Encadrant Expérimenté	16	10	26	8	7	15	15	4	19
Cadres dirigeants									
TOTAL	2 780	9 143	11 923	2 321	7 855	10 176	2 028	6 672	8 700

8 700 agents ont changé de coefficient au cours de l'année 2017 (dont 8 510 dans le cadre de la campagne de promotion), dont 77% de femmes, celles-ci représentant 75% de l'effectif total.

Par ailleurs, 387 relèvements de traitement ont été attribués dans le cadre du plan de promotion en 2017, ce qui porte globalement le nombre d'évolutions salariales (mobilités et mesures promotionnelles attribuées au cours de la campagne de promotion) à 9 087 pour l'année 2017.

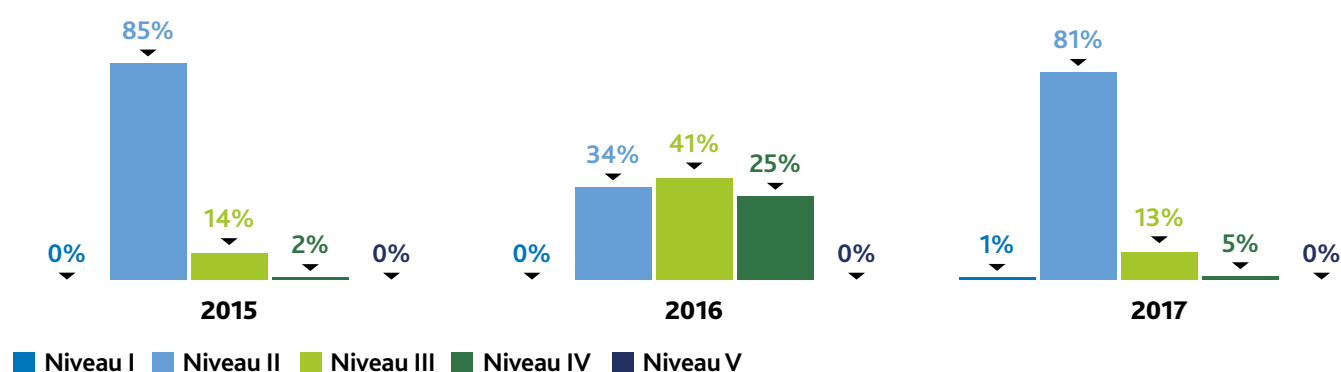


STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I								1	1
Niveau II	29	122	151	4	16	20	12	51	63
Niveau III	4	20	24	5	19	24	2	8	10
Niveau IVA	1	1	2	2	8	10		3	3
Niveau IVB	1		1	1	4	5	1		1
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	35	143	178	12	47	59	15	63	78

La promotion dans un niveau d'emploi 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.

PROMUS SELON LE NIVEAU (STATUT PUBLIC)



1.6 CHÔMAGE

1.6.1 | **NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE : sans objet**

1.6.2 | **NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE : sans objet**

1.6.3 | **NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE INTEMPÉRIES PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE : sans objet**

1.6.4 | **NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE INTEMPERIES PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE : sans objet**

1.7 PERSONNES HANDICAPÉES

1.7.1 | **NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES**

Indicateur présenté au national.

ACCORD SOCIAL

L'année 2016 est la deuxième année de mise en œuvre du second « Accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi » signé le 20 juillet 2015 par 5 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-Force Ouvrière), et ce pour une durée de 3 ans. Le SNU a depuis adhéré à l'accord.

Cet accord, comme le précédent, formalise la politique handicap de Pôle emploi sur la période 2015-2018 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

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 DOETH s'effectue auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en mai de chaque année (au titre de l'année précédente).

La DOETH 2017 réalisée en mai 2018 a donné les résultats suivants :

UN TAUX D'EMPLOI DIRECT DE

8,08% de salariés

en situation de handicap en 2017

soit 4 208 agents

UN TAUX D'EMPLOI LÉGAL DE

8,37%

grâce aux dépenses déductibles

de plus de 2,4 millions d'euros

Le taux d'emploi est en **progression constante depuis 6 ans** et dépasse pour la seconde fois les **8% en taux d'emploi direct**.

LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP

Une convention employeur d'un montant de 4 997 474 € a été signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) fin 2015 pour 3 ans (du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2018).

Ce conventionnement permet de financer en partie les actions en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap (aménagement des postes de travail, aides versées pour améliorer les conditions de vie, formations, études informatiques, actions de communication...).

Montants pris en charge par le FIPHFP	2015	2016	2017
Aménagement des postes	816 856 €	688 251 €	897 732 €
Conditions de vie	686 486 €	491 020 €	472 681 €
Nombre de bénéficiaires	569	602	677

Parallèlement, les établissements ont consacré **778 288 €** à l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap (dépenses déductibles de la DOETH réalisée en 2017, hors achat au secteur protégé). Ces dépenses étaient de 893 939 € l'année précédente.

1.7.2 | NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU 31 MARS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

3 353
En 2015

3 502
En 2016

3 747
En 2017

1.7.3 | NOMBRE DE HANDICAPÉS À LA SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL INTERVENUS DANS L'ENTREPRISE employés au 31 mars de l'année considérée

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

16
En 2015

17
En 2016

13
En 2017

1.8 ABSENTÉISME

À compter de l'année 2015 toutes les données de la partie 1.8 sont indiquées en nombre de jours ouvrés. Cette modification a pour objectif de fournir des données plus précises.

Ce changement de méthode d'alimentation des indicateurs de cette partie du bilan social s'appuie sur la mise en place d'un infocentre national de gestion des temps et a pour conséquence une appréhension de la gestion des temps au sein de Pôle emploi beaucoup plus précise. En effet, les absences et le temps de travail sont comptabilisés en fonction des calendriers individuels des agents, ainsi qu'en fonction de leur quotité contractuelle de temps de travail.

1.8.1 | NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	91 656	575 020	666 676	104 951	635 241	740 192	98 736	626 759	725 496
Agents de maîtrise	32 130	94 837	126 966	26 903	81 564	108 467	35 159	112 568	147 727
Cadres	26 363	49 351	75 714	28 035	47 475	75 511	28 628	53 613	82 242
TOTAL	150 149	719 208	869 357	159 889	764 281	924 170	162 524	792 941	955 465

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b		808	808		346	346		333	333
Niveau I	1 012	9 762	10 774	609	8 151	8 760	868	7 187	8 055
Niveau II	13 679	56 278	69 956	12 378	54 856	67 234	12 357	52 107	64 464
Niveau III	4 247	14 684	18 931	3 569	12 694	16 263	3 905	15 427	19 331
Niveau IVA	617	4 530	5 147	739	4 671	5 410	667	4 280	4 947
Niveau IVB	263	254	517	292	229	521	417	836	1 253
Niveau VA	21		21						
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	19 839	86 315	106 154	17 586	80 947	98 533	18 213	80 169	98 383

Le nombre de journées d'absence cumulées atteint **1 053 847 jours en 2017**. Ce chiffre ne comprend pas les absences formations.

EN JOURS	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
TOTAL	169 988	805 523	975 511	177 475	845 227	1 022 703	180 737	873 111	1 053 847

RATIO D'ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme, calculé selon la formule présentée, est de **8,44%**.

$$\text{TAUX} = \frac{\text{nombre de jours d'absence}^*}{\text{nombre de jours travaillés théorique}^{**}}$$

*Sources : nombre de jours d'absence obtenu à partir des données Horoquartz (nb d'heures annuelles « Absence » / 7,5). Les motifs d'absence retenus sont : « maladie », « maternité/paternité », « accident trajet/travail », absences autorisées payées/non-payées, congés CCN (enfant malade, événements familiaux...), formation des élus.

** Présence théorique en heures à partir des données Horoquartz / 7,5.

À noter : l'impact sur le taux d'absentéisme du taux de féminisation des effectifs (absences maternité), ainsi que des dispositions conventionnelles concernant les absences exceptionnelles et de la prise en compte de la maladie.

En ce qui concerne le taux d'absentéisme pour maladie, le régime conventionnel complète le traitement de base en droit commun par des dispositions visant à neutraliser l'impact sur la rémunération (subrogation, maintien de salaire, la prise en charge par le régime prévoyance jusqu'à 3 ans d'absence maladie, aucune déduction effectuée sur les congés payés ou RTT ou congés conventionnels pendant le maintien de la rémunération).

1.8.2 | NOMBRE DE JOURNÉES THÉORIQUES TRAVAILLÉES

11 491 060

En 2015

11 528 816

En 2016

11 505 607

En 2017

Indicateur 114 (effectif moyen mensuel inscrit) x nombre de jours travaillés théoriques

1.8.3 | NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR MALADIE

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	72 047	393 860	465 907	81 202	439 296	520 498	77 204	438 243	515 447
Agents de maîtrise	26 863	74 028	100 890	21 937	65 834	87 771	29 028	88 680	117 709
Cadres	21 416	38 823	60 239	22 766	37 157	59 922	22 768	42 407	65 175
TOTAL	120 325	506 710	627 036	125 905	542 287	668 192	129 000	569 330	698 330

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b		787	787	0	254	254		327	327
Niveau I	982	9 145	10 127	596	7 746	8 342	857	6 617	7 474
Niveau II	12 824	47 624	60 448	11 618	46 320	57 938	11 586	45 587	57 173
Niveau III	3 711	11 506	15 217	3 362	11 080	14 442	3 633	12 801	16 434
Niveau IVA	587	4 232	4 819	704	3 917	4 621	640	3 838	4 478
Niveau IVB	248	220	468	280	179	459	407	807	1 214
Niveau VA	19		19						
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	18 371	73 514	91 885	16 560	69 496	86 056	17 122	69 978	87 100

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	138 696	580 224	718 920
TOTAL 2016	142 465	611 783	754 247
TOTAL 2017	146 123	639 308	785 430

EN 2017
785 430
absences
pour maladie

RATIO D'ABSENTÉISME / MALADIE

Le **taux d'absentéisme pour maladie** (hors longue maladie > 240 jours), calculé selon la formule présentée précédemment (point 1.8.1) est de **4,91%**, soit en moyenne 12,3 jours d'absence par agent.

Le **taux d'absentéisme pour maladie (dont longue maladie)**, calculé selon la formule présentée précédemment (point 1.8.1) est de **6,29%**, soit en moyenne 15,7 jours d'absence par agent.

$$\text{NOMBRE DE JOURS} = \frac{\text{nombre de jours d'absence}^*}{\text{équivalent effectif moyen mensuel}^{**}}$$

*Sources : nombre de jours d'absence obtenu à partir des données Horoquartz (nombre d'heures annuelles « Absence » / 7,5). Les motifs d'absence retenus sont : « Malad. ordinaire Pub » ; « Maladie CCN art. 30 » ; « Grave maladie 2003 » ; « Maladie pro ».

** Équivalent effectif moyen mensuel reconstitué à partir des données Horoquartz (présence théorique (en heures) / 1867,5).

Pour les absences maladie, le régime conventionnel complète le traitement de base en droit commun par des dispositions visant à neutraliser l'impact sur la rémunération (subrogation, maintien de salaire, la prise en charge par le régime prévoyance jusqu'à 3 ans d'absence pour maladie, aucune déduction effectuée sur les congés payés, RTT ou congés conventionnels pendant le maintien de la rémunération).

L'augmentation du taux d'absentéisme 2017 est en partie liée à la diminution relative des heures théoriques : l'année 2016 comptait en effet 2 jours travaillés supplémentaires du fait de l'année bissextile et d'un jour férié en moins.

1.8.4 RÉPARTITION DES ABSENCES POUR MALADIE SELON LEUR DURÉE

		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
2015	Employés	44 928	34 946	122 982	102 861	29 183	58 969	72 746	466 614
	Agents de maîtrise	7 072	6 174	23 605	21 218	6 418	17 396	18 320	100 203
	Cadres	4 197	2 958	13 251	13 159	4 475	7 817	14 361	60 218
	TOTAL	56 198	44 078	159 838	137 238	40 076	84 181	105 427	627 036
2016	Employés	47 547	36 983	130 863	116 086	36 520	68 501	83 998	520 498
	Agents de maîtrise	6 078	4 901	19 748	19 195	5 437	13 913	18 500	87 771
	Cadres	3 957	3 061	12 448	14 177	4 225	9 215	12 838	59 922
	TOTAL	57 582	44 945	163 059	149 457	46 182	91 629	115 336	668 192
2017	Employés	43 126	34 735	124 620	114 061	36 521	65 731	96 653	515 447
	Agents de maîtrise	7 535	6 132	25 312	27 935	7 855	19 577	23 363	117 709
	Cadres	4 143	3 444	13 960	14 271	5 481	9 984	13 892	65 175
	TOTAL	54 804	44 310	163 891	156 267	49 857	95 292	133 908	698 330

	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	
2015	Niveau I b	5	37	87	145		114	453	842
	Niveau I	243	134	878	888	130	1 052	7 234	10 557
	Niveau II	2 969	2 537	9 763	8 167	1 837	8 541	26 778	60 592
	Niveau III	799	704	2 622	2 695	522	2 184	4 797	14 322
	Niveau IVA	150	124	584	806	120	784	2 288	4 858
	Niveau IVB	15	11	136	96	57		387	702
	Niveau VA			12					12
	Niveau VB								
	Niveau VC								
	TOTAL	4 181	3 547	14 081	12 797	2 666	12 675	41 937	91 885
2016	Niveau I b								
	Niveau I	165	131	587	667	517	1 195	5 081	8 342
	Niveau II	2 819	2 158	9 421	7 711	2 785	7 907	25 138	57 938
	Niveau III	889	665	2 680	2 404	404	2 117	5 284	14 442
	Niveau IVA	142	146	633	384	280	896	2 140	4 621
	Niveau IVB	25	32	96	66	0	0	239	459
	Niveau VA								
	Niveau VB								
	Niveau VC								
	TOTAL	4 045	3 133	13 453	11 243	3 987	12 179	38 016	86 056
2017	Niveau I b	6	18	68	56		180		327
	Niveau I	171	158	506	534	179	1 101	4 825	7 474
	Niveau II	2 686	2 181	9 365	8 749	3 426	5 731	25 036	57 173
	Niveau III	809	698	2 939	2 777	1 125	2 073	6 014	16 434
	Niveau IVA	154	82	577	439		720	2 504	4 478
	Niveau IVB	19	31	89	142	58	318	557	1 214
	Niveau VA								
	Niveau VB								
	Niveau VC								
	TOTAL	3 844	3 168	13 544	12 698	4 788	9 942	39 116	87 100

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
De 1 à 3 jours	11 460	48 570	60 030	12 651	48 976	61 627	57 411	10 151	58 613
De 4 à 5 jours	9 045	38 330	47 375	9 585	38 493	48 078	44 716	8 344	47 715
De 6 à 30 jours	29 117	144 000	173 117	31 763	144 749	176 512	140 037	32 954	178 436
De 31 à 90 jours	26 334	123 072	149 406	30 093	130 608	160 701	127 418	31 707	169 680
De 91 à 120 jours	8 406	34 060	42 467	8 902	41 266	50 169	40 331	10 420	54 474
De 121 à 240 jours	17 902	78 983	96 885	20 479	83 329	103 808	82 899	20 340	104 182
Plus de 240 jours	31 933	117 707	149 640	28 991	124 361	153 352	139 879	32 207	172 330
TOTAL	134 196	584 724	718 920	142 465	611 783	754 247	632 691	146 123	785 430

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

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	2 119	14 070	16 190	2 581	13 699	16 280	2 699	13 345	16 044
Agents de maîtrise	717	3 901	4 617	1 046	2 428	3 474	1 022	3 863	4 885
Cadres	563	1 456	2 019	714	1 845	2 559	801	1 584	2 385
TOTAL	3 398	19 427	22 826	4 341	17 972	22 312	4 522	18 792	23 314

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b		21	21	0	91	91			
Niveau I		208	208	0	236	236		376	376
Niveau II	66	2 254	2 320	193	2 415	2 608	277	1 986	2 263
Niveau III	265	780	1 045	9	310	319	74	770	844
Niveau IVA		132	132	0	516	516		333	333
Niveau IVB				0	26	26	2		2
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	331	3 395	3 726	202	3 595	3 797	353	3 465	3 817

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	3 729	22 822	26 551
TOTAL 2016	4 543	21 566	26 109
TOTAL 2017	4 875	22 257	27 132

EN 2017
27 132
absences
pour accidents du travail/trajet

NB : en 2017, les journées d'absence pour accidents de trajet ont représenté 12,8% du nombre total de journées d'absence pour accident de travail et de trajet (contre 12,5% en 2016).

1.8.6 | NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR MATERNITÉ OU PATERNITÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	3 681	98 437	102 118	3 667	100 138	103 805	2 968	91 926	94 893
Agents de maîtrise	837	5 702	6 539	418	3 382	3 800	714	5 434	6 148
Cadres	578	3 268	3 846	591	2 682	3 273	485	2 964	3 449
TOTAL	5 096	107 408	112 504	4 675	106 203	110 878	4 167	100 323	104 490

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I		230	230		31	31		64	64
Niveau II	289	3 744	4 033	104	3 519	3 623	98	2 242	2 340
Niveau III	70	1 487	1 557	12	398	410	25	1 047	1 072
Niveau IVA		47	47	12	85	97			
Niveau IVB	3		3						
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	362	5 508	5 870	128	4 033	4 161	123	3 353	3 476

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	5 458	112 916	118 374
TOTAL 2016	4 803	110 236	115 039
TOTAL 2017	4 290	103 676	107 966

EN 2017
107 966
absences
pour maternité/paternité

Le taux de maternité est élevé en raison de la proportion importante de femmes dans l'Établissement. Avec 107 966 journées, **la maternité est le deuxième motif d'absence (10,2%)**. Il est à noter que le congé paternité atteint 3,0%.

1.8.7 | NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR CONGÉS AUTORISÉS (ISSUS DU SI-RH)

Congés pour événements familiaux et absence enfant malade, présence parentale...

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	5 903	38 538	44 440	6 780	44 269	51 048	5 657	41 047	46 704
Agents de maîtrise	2 047	5 436	7 482	1 731	4 496	6 227	2 112	6 375	8 487
Cadres	1 544	2 501	4 045	1 520	2 377	3 896	1 658	2 817	4 475
TOTAL	9 493	46 474	55 967	10 030	51 142	61 172	9 426	50 240	59 666

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b							6		6
Niveau I	26	155	181	13	127	140	11	99	109
Niveau II	457	2 553	3 010	420	2 476	2 896	354	2 118	2 471
Niveau III	198	860	1 058	186	848	1 034	173	758	931
Niveau IVA	30	116	146	23	140	163	27	69	96
Niveau IVB	12	15	27	12	15	26	8	15	23
Niveau VA	2		2						
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	725	3 699	4 424	654	3 605	4 258	572	3 064	3 636

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	10 218	50 173	60 391
TOTAL 2016	10 684	54 747	65 430
TOTAL 2017	9 998	53 304	63 302

EN 2017
63 302
 absences
 pour congés autorisés

1.8.8 | NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE IMPUTABLES À D'AUTRES CAUSES

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

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Employés	7 906	30 115	38 021	10 722	37 839	48 561	10 210	42 203	52 413
Agents de maîtrise	1 667	5 770	7 437	1 771	5 424	7 195	2 284	8 217	10 502
Cadres	2 263	3 303	5 566	2 446	3 415	5 860	2 918	3 843	6 760
TOTAL	11 836	39 189	51 025	14 938	46 678	61 616	15 412	54 263	69 675

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b									
Niveau I	5	23	28		10	10		32	32
Niveau II	43	103	146	43	127	170	43	173	216
Niveau III	3	51	54		58	58		51	51
Niveau IVA		4	4		13	13		41	41
Niveau IVB		19	19		10	10		14	14
Niveau VA									
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	51	199	249	43	218	261	43	311	354

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	11 887	39 387	51 274
TOTAL 2016	14 981	46 896	61 877
TOTAL 2017	15 455	54 574	70 029

EN 2017
70 029
absences
autres



RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1 MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

2.1.1 | RÉMUNÉRATION ANNUELLE MOYENNE

$$\text{MONTANT EN €} = \frac{\text{Somme des salaires versés sur l'année (masse salariale)}}{\text{Effectif moyen mensuel}}$$

En euros	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Agent									
Agent Qualifié	15 215	14 585	14 675	14 698	14 250	14 315	16 624	15 080	15 293
Agent Hautement Qualifié	26 117	25 314	25 463	25 876	24 805	25 006	25 528	24 423	24 632
Technicien Qualifié	29 200	26 589	27 056	29 012	26 834	27 225	29 220	26 860	27 283
Technicien Hautement Qualifié	33 796	30 774	31 377	33 997	30 867	31 490	34 420	31 461	32 045
Technicien Expérimenté	40 600	38 241	38 791	41 440	38 448	39 120	41 413	38 709	39 306
Professionnel / Encadrant	44 321	41 545	42 436	43 702	41 756	42 385	44 245	42 581	43 119
Professionnel / Encadrant Qualifié	51 133	48 526	49 404	51 288	48 918	49 729	52 808	49 812	50 850
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	53 385	50 212	51 471	54 670	51 082	52 484	55 063	51 005	52 516
Professionnel / Encadrant Confirmé	64 902	62 765	63 897	64 865	62 720	63 843	66 202	64 550	65 422
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	76 494	73 995	75 546	77 041	75 070	76 301	77 752	75 146	76 774
Professionnel / Encadrant Expérimenté	92 436	86 030	90 084	92 799	86 868	90 561	95 192	91 483	93 805
Cadres dirigeants	109 515	108 025	109 076	108 646	107 921	108 423	106 874	100 754	104 821

En euros	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b	1 706	14 757	14 104	1 843	14 219	14 056		14 484	14 484
Niveau I	20 742	18 761	19 130	20 282	18 793	19 072	21 310	20 303	20 499
Niveau II	25 172	22 052	22 772	26 522	23 125	23 905	27 055	23 617	24 407
Niveau III	32 691	28 730	29 778	33 299	28 881	30 025	35 815	30 893	32 160
Niveau IVA	36 524	30 213	31 836	37 443	31 049	32 747	39 866	34 516	35 963
Niveau IVB	38 349	22 405	31 227	41 213	31 798	37 061	40 911	30 356	35 761
Niveau VA	28 033	-	21 424	30 952	-	22 964	37 325	-	26 266
Niveau VB									
Niveau VC									

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	42 164 €	32 674 €	35 052 €
TOTAL 2016	42 343 €	32 915 €	35 264 €
TOTAL 2017	42 937 €	33 408 €	35 769 €

EN 2017
La rémunération annuelle moyenne est de

35 769 €

Cet indicateur, du fait de sa composition, ne permet pas de comparaison entre sexes, ni entre statuts. 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** ».

$$\text{EFFECTIF MOYEN MENSUEL} = \frac{\text{Somme des effectifs inscrits (CDD, CDI, contrats aidés)}}{12 \text{ mois}}$$

NB : un agent à temps partiel compte pour un.

Concernant le cumul des salaires bruts versés sur l'année, il s'agit de l'**ensemble des éléments constitutifs du brut et versés tout au long de l'année**.

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 au 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 mensuelle 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 femmes/hommes), 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 PRIVÉ En euros

	2015			2016			2017			Salaire Moyen (Brut annuel /12)
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Agent										
Agent Qualifié	2 082	1 866	1 974	1 898	1 888	1 894	2 134	1 919	2 026	2 510
Agent Hautement Qualifié	1 892	1 911	1 907	1 909	1 923	1 919	1 943	1 957	1 953	2 280
Technicien Qualifié	2 086	2 075	2 078	2 075	2 088	2 085	2 094	2 107	2 104	2 507
Technicien Hautement Qualifié	2 424	2 422	2 422	2 441	2 431	2 434	2 464	2 460	2 461	2 967
Technicien Expérimenté	2 862	2 885	2 877	2 875	2 870	2 871	2 910	2 895	2 900	3 527
Professionnel / Encadrant	2 960	2 977	2 970	2 975	2 984	2 980	3 008	2 999	3 003	3 661
Professionnel / Encadrant Qualifié	3 439	3 500	3 474	3 445	3 503	3 478	3 495	3 529	3 514	4 303
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	3 655	3 678	3 668	3 681	3 692	3 687	3 699	3 693	3 696	4 523
Professionnel / Encadrant Confirmé	4 429	4 398	4 415	4 345	4 432	4 383	4 402	4 492	4 440	5 443
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	5 021	5 091	5 045	5 065	5 045	5 058	5 158	5 181	5 166	6 300
Professionnel / Encadrant Expérimenté	6 024	5 814	5 945	6 068	5 818	5 974	6 153	5 901	6 059	7 420
Cadres dirigeants	9 138	9 066	9 116	9 058	9 069	9 061	9 281	9 129	9 232	9 232

STATUT PUBLIC En euros

	2015			2016			2017			Salaire Moyen (Brut annuel /12)
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Niveau I b										
Niveau I	2 008	2 313	2 222	2 090	2 267	2 216	2 171	2 308	2 268	2 457
Niveau II	2 331	2 351	2 343	2 450	2 471	2 463	2 523	2 542	2 535	2 718
Niveau III	2 738	2 727	2 732	2 808	2 815	2 812	2 889	2 868	2 876	3 165
Niveau IVA	3 333	3 211	3 260	3 523	3 338	3 411	3 488	3 360	3 408	3 791
Niveau IVB	3 788	3 887	3 813	3 894	3 943	3 911	3 995	3 623	3 856	4 283
Niveau VA	3 612		3 612	4 434		4 434	3 907		3 907	4 904
Niveau VB										
Niveau VC										

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
TOTAL 2015	3 083 €	2 660 €	2 810 €
TOTAL 2016	3 090 €	2 677 €	2 822 €
TOTAL 2017	3 135 €	2 722 €	2 867 €

EN 2017
La rémunération moyenne
du mois de décembre est de
2 867 €

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 HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

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
2015	73 092 €	25 224 €	2,90
2016	73 232 €	26 303 €	2,78
2017	71 999 €	27 122 €	2,65

2.3 MODE DE CALCUL DES RÉMUNÉRATIONS

2.3.1 POURCENTAGE DES SALARIÉS DONT LE SALAIRE DÉPEND, EN TOUT OU PARTIE, DU RENDEMENT : sans objet

2.3.2 POURCENTAGE DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS PAYÉS 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 EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES pour mise à disposition de personnels d'entreprises de travail temporaire, autres entreprises (compte comptable n° 621 100)

	Personnel intérimaire
TOTAL 2015	975 190 €
TOTAL 2016	897 486 €
TOTAL 2017	795 426 €

EN 2017
795 426 €
versés à des
entreprises extérieures

2.5 CHARGE SALARIALE GLOBALE

	Frais de personnel
TOTAL 2015	3 183 469 k€
TOTAL 2016	3 213 291 k€
TOTAL 2017	3 260 118 k€

EN 2017
3 260 118 K€
de frais de personnel

2.6 PARTICIPATION FINANCIÈRE

- 2.6.1 | **MONTANT GLOBAL DE LA RÉSERVE DE PARTICIPATION : sans objet**
- 2.6.2 | **MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION ET / OU DE L'INTÉRESSEMENT PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE : sans objet**
- 2.6.3 | **PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...) : sans objet**



CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

3.1.1 TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

$$\text{CALCUL DU TAUX DE FRÉQUENCE} = \frac{\text{(nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année) X 1 million}}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

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

STATUT PRIVÉ	2015	2016	2017
Employés	22,4	21,5	21,3
Agents de maîtrise	18,6	13,1	11,9
Cadres	9,6	10,1	9,2
TOTAL	19,8	18,2	17,6

STATUT PUBLIC	2015	2016	2017
Niveau I b			
Niveau I			
Niveau II	9,5	11,5	9,8
Niveau III	10,7	2,9	7,0
Niveau IVA	13,5	16,8	3,7
Niveau IVB			
Niveau VA			
Niveau VB			
Niveau VC			
TOTAL	9,4	9,6	8,1

NOMBRE D'ACCIDENTS AVEC ARRÊT

STATUT PRIVÉ	2015	2016	2017
Employés	804	811	829
Agents de maîtrise	184	145	139
Cadres	72	87	82
TOTAL	1 060	1 043	1 050

STATUT PUBLIC	2015	2016	2017
Niveau I b		1	
Niveau I		1	
Niveau II	25	30	27
Niveau III	10	3	8
Niveau IVA	3	4	1
Niveau IVB		1	
Niveau VA			
Niveau VB			
Niveau VC			
TOTAL	38	40	36

3.1.2 | TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

$$\text{CALCUL DU TAUX DE GRAVITÉ} = \frac{\text{(nombre de journées perdues pour accident du travail dans l'année)} \times 1000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

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

STATUT PRIVÉ

	2015	2016	2017
Employés	0,59	0,56	0,58
Agents de maîtrise	0,55	0,46	0,50
Cadres	0,33	0,40	0,26
TOTAL	0,55	0,52	0,52

STATUT PUBLIC

	2015	2016	2017
Niveau I b		1,19	
Niveau I	1,85	2,25	3,46
Niveau II	0,79	0,74	0,88
Niveau III	0,94	0,17	0,69
Niveau IVA	0,15	1,46	0,01
Niveau IVB			
Niveau VA			
Niveau VB			
Niveau VC			
TOTAL	0,83	0,70	0,87

NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES

STATUT PRIVÉ

	2015	2016	2017
Employés	21 358	21 184	22 630
Agents de maîtrise	5 439	5 051	5 830
Cadres	2 530	3 434	2 322
TOTAL	29 327	29 669	30 782

STATUT PUBLIC

	2015	2016	2017
Niveau I b		17	
Niveau I	365	398	653
Niveau II	2 093	1 945	2 410
Niveau III	885	172	786
Niveau IVA	34	347	3
Niveau IVB		32	
Niveau VA			
Niveau VB			
Niveau VC			
TOTAL	3 377	2 911	3 852

EN 2017

17 accidents

par million d'heures travaillées

	2015	2015	2017
Taux de fréquence	19,1	17,6	17,0
Taux de gravité	0,57	0,53	0,54

À Pôle emploi, en 2017, le taux de fréquence est **17 accidents du travail** par million d'heures travaillées. Pour information, l'Assurance maladie indique en 2015 un taux de **22,9** accidents du travail par million d'heures travaillées en moyenne en France.

À Pôle emploi, en 2017, le taux de gravité est **0,54 jour d'arrêt de travail** pour cause d'accidents du travail pour 1000 heures travaillées.

Pour information, l'Assurance maladie indique en 2016 un taux de **1,5 jour** d'arrêt de travail pour cause d'accidents du travail pour 1 000 heures travaillées en moyenne en France.

3.1.3 | NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES NOTIFIÉES À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	Français	Étrangers	TOTAL PÔLE EMPLOI
2015	25	0	25
2016	11	0	11
2017	3	0	3

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

3.1.4 | NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS DE TRAVAIL ET DE TRAJET (reconnus par la Sécurité sociale)

	Relatif à un accident de travail
2015	0
2016	0
2017	0

	Relatif à un accident de trajet
2015	0
2016	0
2017	1

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

3.1.5 | NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAINÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL

	Accidents de trajet (statut privé + public)
2015	333
2016	291
2017	293

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

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

20

En 2015

0

En 2016

1

En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

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

	Taux	Montant
2015	1,7% *	30 491 K€
2016	1,6% *	28 625 K€
2017	1,2% *	22 123 K€

(*sauf Nouvelle-Aquitaine et Guyane à 1,2% en 2015, 1,1% en 2016 et 1,1% en 2017)

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

3.2 RÉPARTITION DES ACCIDENTS PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS

	2015	2016	2017
Risque physique (dont risque électrique)	81	120	65
Risque chimique	2	4	2
Risque machines	0	2	2
Risque outillage à main	1	1	1
Risque manutention manuelle	35	51	36
Risque routier	292	240	321
Risque manutention mécanique	0	0	0
Risque lié aux autres véhicules de transport	30	59	27
Risque chutes de plain-pied	469	366	392
Risque chutes de hauteur	32	29	10
Risque agressions (y compris par animaux)	194	179	119
Autres risques	661	595	550
TOTAL	1 797	1 646	1 525

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

La nomenclature utilisée avant 2015 s'appuyait sur celle utilisée jusqu'à 2014 par la Caisse nationale d'Assurance maladie (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, classé en 12 catégories.

Cette nouvelle répartition est adoptée par Pôle emploi à partir du bilan social 2015.

3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

Le regroupement des différentes maladies professionnelles est fait à partir d'une nomenclature utilisée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

[Voir le site inrs-mp.fr](http://www.inrs-mp.fr)

Cette nouvelle répartition est adoptée par Pôle emploi à partir du bilan social 2016.

3.3.1 | NOMBRE ET DÉNOMINATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DE L'ANNÉE

MALADIES PROFESSIONNELLES	2015	2016	2017
Pathologie broncho-pulmonaire et pleurale	-	0	0
Pathologie cardiaque et vasculaire	-	0	0
Pathologie cutanée et muqueuse	-	0	0
Pathologie digestive, gastro-intestinale et hépatique	-	0	0
Maladies infectieuses et parasitaires	-	0	0
Intoxications aiguës	-	0	0
Pathologie neurologique, musculaire et psychiatrique	-	2	1
Pathologie de l'œil et de la vision	-	0	0
Pathologie ORL et stomatologique	-	0	0
Pathologie osseuse, articulaire et péri-articulaire	-	11	10
Pathologie rénale, vésicale et génitale	-	0	0
Pathologie du sang et des organes hématopoïétiques	-	0	0
Cancers	-	0	0
Divers	-	7	8
TOTAL	44	20	19

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

3.3.2 | NOMBRE DE SALARIÉS ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL ET CARACTÉRISATION DE CELLES-CI

AFFECTIONS PATHOLOGIQUES	2015	2016	2017
Pathologie broncho-pulmonaire et pleurale	-	0	0
Pathologie cardiaque et vasculaire	-	0	0
Pathologie cutanée et muqueuse	-	0	0
Pathologie digestive, gastro-intestinale et hépatique	-	0	0
Maladies infectieuses et parasitaires	-	0	0
Intoxications aiguës	-	0	0
Pathologie neurologique, musculaire et psychiatrique	-	1	0
Pathologie de l'œil et de la vision	-	0	0
Pathologie ORL et stomatologique	-	0	0
Pathologie osseuse, articulaire et péri-articulaire	-	4	3
Pathologie rénale, vésicale et génitale	-	0	0
Pathologie du sang et des organes hématopoïétiques	-	0	0
Cancers	-	0	0
Divers	-	1	1
TOTAL	14	6	4

3.3.3 | **NOMBRE DE DÉCLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCÉDÉS 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 COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.4.1 | **NOMBRE DE COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

29

En 2015

29

En 2016

27

En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

3.4.2 | NOMBRE DE RÉUNIONS PAR COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

	2015 (*)	2016	2017
Auvergne-Rhône-Alpes	61	46	40
Bourgogne-Franche-Comté	30	27	35
Bretagne	42	27	28
Centre-Val de Loire	19	17	32
Corse	15	3	12
Grand Est	49	34	42
Guadeloupe	13	8	12
Guyane	11	6	5
Hauts-de-France	36	27	31
Ile-de-France	21	20	25
Martinique	13	13	7
Normandie	41	27	26
Nouvelle-Aquitaine	60	22	51
Occitanie	34	28	28
PACA	18	21	17
Pays de la Loire	23	16	16
-Direction des Systèmes d'information (DSI)	21	14	9
DG Siège	13	16	16
POLE emploi Services	23	12	10
Réunion-Mayotte	12	10	10

(*) La mise en place des nouvelles régions modifie la présentation de cet indicateur. Les régions ont été regroupées pour l'année 2015, une analyse comparative à partir de 2016 n'est pas pertinente.



3.5 DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

3.5.1 | EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ DANS L'ANNÉE

LA FORMATION DES ÉQUIPES SUPPORTS SÉCURITÉ

En 2017, le campus sécurité a continué à dispenser les sessions de formation sur la sécurité et la base de sûreté à destination des chargés de sécurité et des responsables régionaux sécurité, qui sont en charge de la sécurité des biens et des personnes. La formation vise à harmoniser les pratiques et à outiller les collaborateurs.

En 2017, 3 formations ont été animées auprès de 31 collaborateurs.

LA FORMATION DES FORMATEURS INTERNES SST

En 2017, deux sessions de formation initiale de formateurs Sauveteurs secouristes du travail (SST) ont eu lieu. La première, délivrée par l'AFPA et la seconde, par la formatrice de formateurs interne à Pôle emploi. Au total, 16 nouveaux formateurs sont entrés dans le dispositif. Un Maintien et actualisation des compétences (MAC) a également été animé pour les 8 formateurs, dont le certificat arrivait à échéance.

Fin 2017, Pôle emploi disposait de **66 formateurs SST** capables de démultiplier les formations SST dans leur région respective ou sur l'ensemble du territoire national, dans le respect des référentiels de l'INRS. Ils se répartissent sur 15 régions et 3 établissements dotés de formateurs internes.

Parmi les régions ayant exprimé le souhait de se doter de formateurs SST en interne, on note l'intégration de la DSI au dispositif en novembre 2017. Désormais, seules la Corse et La Réunion restent en dehors du dispositif et recherchent des candidats formateurs SST.

NOMBRE DE SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL

L'outil de gestion FORPREV, imposé par l'INRS dans le cadre de l'habilitation nationale de Pôle emploi, est utilisé par les formateurs pour y tracer les formations réalisées au cours de l'année.

En 2017, **279 sessions de formation** ont été animées par **53 formateurs internes**.

Sur les **2 191 agents positionnés** sur ces sessions SST, **2 163 ont obtenu leur certificat de Sauveteur secouriste du travail** (agents nouvellement formés ou bénéficiant du maintien des compétences).

Une partie des formations reste externalisée pour les régions ne disposant pas, ou peu, de formateurs internes SST.



3.5.2 | MONTANT DES DÉPENSES DE FORMATION À LA SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE

Les dépenses réalisées en 2017 s'élèvent à **3 046 K€** (hors formations internes).

Elles se décomposent de la façon suivante :

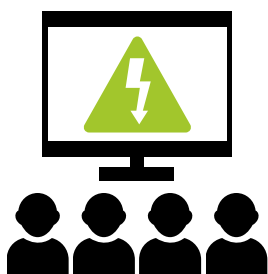


35%
pour les équipements
incendie/sécurité



35%
pour la sûreté

3.5.3 | TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ PRÉSENTÉ L'ANNÉE PRÉCÉDENTE



94%
En 2015

87%
En 2016

82%
En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

En moyenne, le taux de réalisation des programmes de sécurité s'élève à **82%** pour l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

3.5.4 | EXISTENCE ET NOMBRE DE PLANS SPÉCIFIQUES DE SÉCURITÉ

277
En 2015

284
En 2016

304
En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.



AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 DURÉE ET AMÉNAGEMENT 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 nationale de Pôle emploi. La semaine comporte un repos de deux jours consécutifs, le samedi et le dimanche.

4.1.2 | NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN REPOS COMPENSATEUR

STATUT PRIVÉ	2015	2016	2017
Employés	8	7	8
Agents de maîtrise	8	5	7
Cadres	35	18	14
TOTAL	51	30	29

Cet indicateur précise le nombre d'agents ayant effectué 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 SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE D'UN SYSTÈME D'HORAIRE INDIVIDUALISÉS

STATUT PRIVÉ	2015	2016	2017
Employés	32 752	32 807	32 371
Agents de maîtrise	9 299	9 558	9 881
Cadres	6 966	6 912	7 138
TOTAL	49 017	49 277	49 390

STATUT PUBLIC	2015	2016	2017
Niveau I b	20	16	15
Niveau I	238	205	185
Niveau II	2 986	2 842	2 683
Niveau III	1 064	1 051	1 079
Niveau IVA	278	259	255
Niveau IVB	62	59	58
Niveau VA	10	7	7
Niveau VB			
Niveau VC			
TOTAL	4 659	4 439	4 282

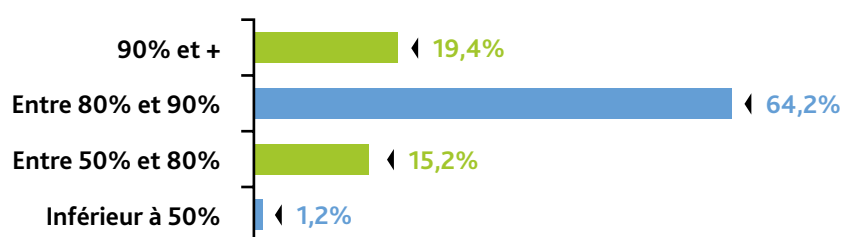
NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS

53 676 En 2015 **53 716** En 2016 **53 672** EN 2017

4.1.4 | TEMPS PARTIEL (hors contrats aidés et contrats de professionnalisation)

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Inférieur à 50%	16	136	152	15	147	162	21	178	199
Entre 50% et 80%	246	2 102	2 348	274	2 147	2 421	273	2 148	2 421
Entre 80% et 90%	1 438	10 207	11 645	1 250	9 732	10 982	1 062	9 183	10 245
90% et +	171	2 540	2 711	193	2 749	2 942	223	2 881	3 104
Total	1 871	14 985	16 856	1 732	14 775	16 507	1 579	14 390	15 969

TEMPS PARTIEL SELON LA DURÉE



EN 2017
29,7%
des effectifs sont
à temps partiel

4.1.5 | NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ TOUT AU LONG DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE DE DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS

100% DES SALARIÉS
en ont bénéficié en 2015, 2016 et 2017

4.1.6 | NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

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

EN 2015, 2016 ET 2017
25 JOURS
de congés annuels

4.1.7 | NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS PAYÉS

9

En 2015

8

En 2016

9

En 2017

NOMBRE DE JR TT

15

En 2015

15

En 2016

15

En 2017

NOMBRE DE JN TP

15

En 2015

15

En 2016

15

En 2017

4.2 ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

4.2.1 | **NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT : sans objet**

4.2.2 | **NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANT OU DE NUIT, DE PLUS DE 50 ANS : sans objet**

4.2.3 | **SALARIÉS AFFECTÉS À DES TÂCHES RÉPÉTITIVES AU SENS DE LA DÉFINITION DU TRAVAIL À LA CHAÎNE RESULTANT DU DÉCRET N° 76-404 DU 10 MAI 1976 : sans objet**

4.3 CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

4.3.1 | **NOMBRE DE PERSONNES EXPOSÉES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE À PLUS DE 85 DBS À LEUR POSTE DE TRAVAIL : sans objet**

4.3.2 | **RÉALISER UNE CARTE DU SON PAR ATELIER : sans objet**

- 4.3.3 | **NOMBRE DE SALARIÉS EXPOSÉS À LA CHALEUR
AU SENS DE LA DÉFINITION CONTENUE DANS
LE DÉCRET N° 76-404 DU 10 MAI 1976 : sans objet**
- 4.3.4 | **NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT AUX
INTEMPÉRIES DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE,
AU SENS DE LA DÉFINITION CONTENUE DANS LE
DÉCRET N° 76-404 DU 10 MAI 1976 : sans objet**
- 4.3.5 | **NOMBRE DE PRÉLÈVEMENTS, D'ANALYSES
DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES : sans objet**

4.4 TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4.4.1 | EXPÉRIMENTATIONS DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMÉLIORER LE CONTENU

- Évolution de l'offre de services de Pôle emploi : adaptation de la délivrance des services aux demandeurs d'emploi en recherche d'un emploi « cadre » ;
- Tests et expérimentations menés en 2017-2018 :
 - Expérimentation sur l'offre de services Suivi/guidé/renforcé dans 4 régions et 11 agences ;
 - Expérimentation TPE et ciblage des entreprises dans 4 régions et 14 agences ;
 - Expérimentation du conseiller référent indemnisation dans 4 régions et 11 agences.

4.5 DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.5.1 | MONTANT DES DÉPENSES CONSACRÉES À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

23 304 K€

En 2015

19 596 K€

En 2016

12 142 K€

En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

4.5.2 | TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

86%

En 2015

86%

En 2016

84%

En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

4.6 MÉDECINE DU TRAVAIL

4.6.1 | NOMBRE D'EXAMENS CLINIQUES

	2015	2016	2017
Soumis à surveillance médicale	5 274	4 202	1 972
Autres	12 044	12 463	10 940
TOTAL	17 318	16 665	13 785

4.6.2 | NOMBRE D'EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

	2015	2016	2017
Soumis à surveillance médicale	1 345	358	491
Autres	1 418	1 756	412
TOTAL	2 763	2 114	903

4.6.3 | PART DU TEMPS CONSACRÉ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL À L'ANALYSE ET À 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.

915 h
En 2015

1 183 h
En 2016

1 108 h
En 2017

4.7 TRAVAILLEURS INAPTES

4.7.1 | NOMBRE DE SALARIÉS DÉCLARÉS DÉFINITIVEMENT INAPTES À LEUR EMPLOI PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

118
En 2015

132
En 2016

129
En 2017

4.7.2 | NOMBRE DE SALARIÉS RECLASSÉS DANS L'ENTREPRISE À LA SUITE D'UNE INAPTITUDE

7
En 2015

23
En 2016

13
En 2017



FORMATIONS

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. En cas de besoins spécifiques, ces derniers peuvent faire appel à une offre différente de l'offre nationale.

Un Programme pluriannuel de formation (PPF) structure cette offre. Les actions qui le composent sont élaborées à partir de cahiers des charges validés par chaque direction métier prescriptrice et par la direction de la stratégie et conception de la formation.

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

- une offre de formation destinée aux métiers de la filière relation de service ;
- une offre de formation destinée aux métiers des fonctions supports ;
- une offre de formation destinée aux managers.

De plus, une offre spécifique est mise à disposition des nouveaux entrants.

Les actions de formation sont mises en œuvre dans les 6 Campus et à l'Université du management. Ces offres de formation se réalisent selon **deux méthodes pédagogiques**, le « présentiel » et le « distanciel » (formation digitale), ou en multimodal (combinaison des deux modes).

De plus, les Campus et l'Université du management conseillent les établissements des régions sur la meilleure réponse formation à leurs besoins et les accompagnent dans la construction de leurs plans de formation selon la programmation annuelle décidée, dans le cadre du PPF.

LES RESSOURCES

Les formateurs des Campus et les chargés de projet de l'Université du management 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 AFFÉRENT À LA FORMATION CONTINUE

7,6%

(taux minimal légal : 1,6 % de la masse salariale non obligatoire à Pôle emploi)



5.1.2 | MONTANT CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE

149 073 K€

Montant consacré
à la formation continue

15 700 K€

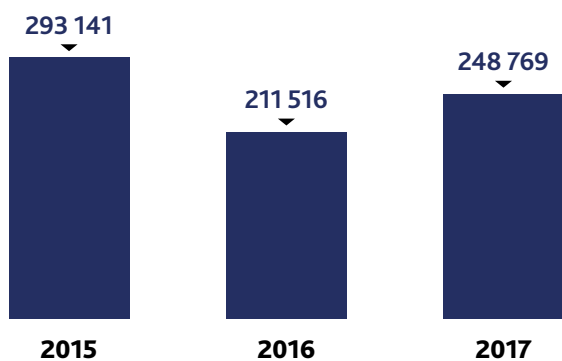
Dont 0,5% et 0,2% versés
à **UNIFORMATION** (versement volontaire)

5.1.3 NOMBRE DE STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

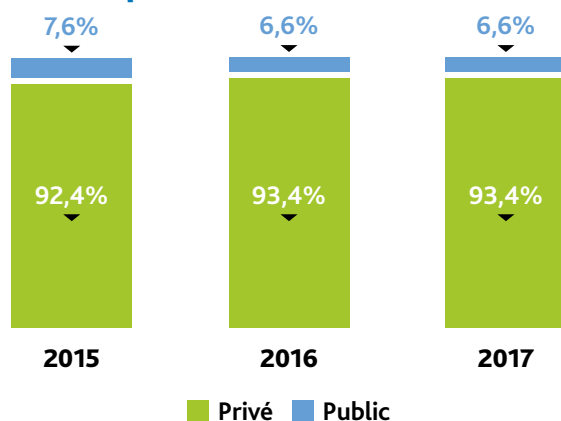
248 769 stagiaires ont été recensés en 2017 (+17,6%).

		2015			2016			2017		
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
National	Privé	60 484	196 952	257 436	38 861	134 636	173 497	48 900	169 265	218 165
	Public	5 069	16 429	21 498	3 357	10 545	13 902	3 823	12 098	15 921
	TOTAL	65 553	213 381	278 934	42 218	145 181	187 399	52 723	181 363	234 086
Régional	Privé	5 343	8 218	13 561	8 994	14 338	23 332	5 395	8 703	14 098
	Public	166	480	646	227	558	785	158	428	586
	TOTAL	5 509	8 698	14 207	9 221	14 896	24 117	5 553	9 131	14 684
Total Pôle emploi	Privé	65 827	205 170	270 997	47 855	148 974	196 829	54 294	177 968	232 262
	Public	5 235	16 909	22 144	3 584	11 103	14 687	3 981	12 526	16 507
	Total	71 062	222 079	293 141	51 439	160 077	211 516	58 275	190 494	248 769

Évolution du nombre de stagiaires



Répartition selon le statut



NOMBRE DE STAGIAIRES SELON LE STATUT PROFESSIONNEL, LE NIVEAU ET LE GENRE

STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b		12	12				1		1
Niveau I	107	475	582	39	123	162	38	168	206
Niveau II	3339	11 456	14 795	2250	7 150	9 400	2493	8 145	10 638
Niveau III	1330	3 941	5 271	934	3 015	3 949	1114	3 411	4 525
Niveau IVA	353	939	1292	270	761	1031	239	743	982
Niveau IVB	96	84	180	83	54	137	85	57	142
Niveau VA	11	4	15	8		8	12	1	13
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	5 236	16 911	22 147	3 584	11 103	14 687	3 981	12 526	16 507

STATUT PRIVÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Agent									
Agent Qualifié	1 391	7 392	8 783	1 050	5 566	6 616	837	4 727	5 564
Agent Hautement Qualifié	10 576	44 128	54 704	7 395	30 365	37 760	7 880	32 566	40 446
Technicien Qualifié	9 170	40 334	49 504	7 351	32 492	39 843	10 372	45 474	55 846
Technicien Hautement Qualifié	10 887	43 259	54 146	7 514	29 372	36 886	8 832	35 248	44 080
Technicien Expérimenté	8 142	27 569	35 711	5 427	19 574	25 001	6 759	24 845	31 604
Professionnel / Encadrant	8 100	16 841	24 941	6 192	12 918	19 110	6 740	14 668	21 408
Professionnel / Encadrant Qualifié	4 680	9 625	14 305	3 320	6 951	10 271	3 336	6 415	9 751
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	5 508	9 973	15 481	4 185	7 396	11 581	4 606	9 906	14 512
Professionnel / Encadrant Confirmé	4 252	3 990	8 242	3 149	2 818	5 967	2 998	2 813	5 811
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	1 938	1 317	3 255	1 494	962	2 456	1 312	862	2 174
Professionnel / Encadrant Expérimenté	1 110	752	1 862	689	517	1 206	517	363	880
Cadres dirigeants	82	30	112	89	43	112	105	81	186
TOTAL	65 836	205 210	271 046	47 855	148 974	196 829	54 294	177 968	232 262

NOMBRE DE STAGIAIRES PAR THÈME ET PAR GENRE

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Métiers Relation de service	41 141	147 886	189 027	32 555	124 421	156 976	41 008	155 480	196 488
Métiers Fonctions support	19 848	56 702	76 550	8 203	17 190	25 393	9 189	20 267	29 455
Management	9 241	15 514	24 755	9 900	16 667	26 567	7 681	13 463	21 143
Sécurité	415	843	1 258	405	505	910	156	427	583
Formation Syndicale	115	485	600	109	439	548	113	382	495
CIF	2	12	14	5	31	36	13	59	72
CPF/ DIF	61	208	269	13	49	62	16	76	92
Développement personnel	187	481	668	249	775	1 024	100	341	441
TOTAL	71 010	222 131	293 141	51 439	160 077	211 516	58 275	190 494	248 769

5.1.4 | NOMBRE D'HEURES DE FORMATION (Soit 386 042 jours de formation, 7,9%)

NOMBRE D'HEURES DE STAGE RÉMUNÉRÉES

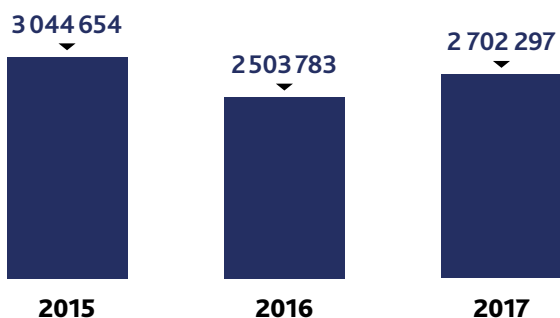
2 702 297 heures de formation ont été dispensées en 2017, soit une moyenne de 7,0 jours de formation par agent.

En 2017, les agents en CDI ont bénéficié de 6,9 jours de formation en moyenne.

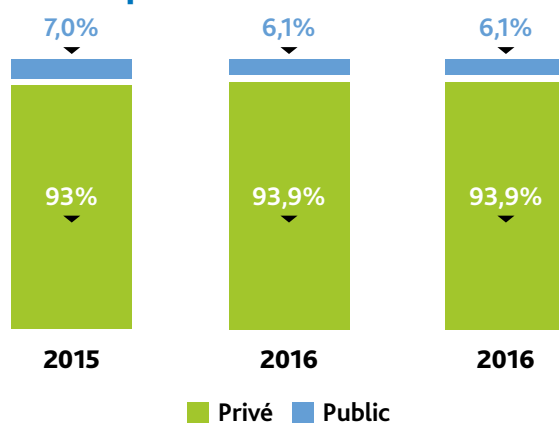
76,6% des heures de formation ont été suivies par des femmes pour 75,2% de l'effectif total.

	2015			2016			2017			
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
National	Privé	605 359	2 042 961	2 648 321	459 034	1 614 305	2 073 339	524 127	1 834 361	2 358 487
	Public	46 833	155 246	202 079	37 704	120 475	158 179	37 142	120 153	157 295
	TOTAL	651 701	2 198 027	2 849 728	496 738	1 734 780	2 231 517	561 269	1 954 514	2 515 782
Régional	Privé	63 248	120 072	183 320	99 003	160 620	259 623	70 731	107 889	178 619
	Public	2 129	8 805	10 934	4 150	8 493	12 643	1757,5	6137,5	7 895
	TOTAL	65 377	128 877	194 254	103 153	169 112	272 265	72 488	114 026	186 514
Total Pôle emploi	Privé	668 607	2 163 034	2 831 641	558 037	1 774 924	2 332 961	594 858	1 942 249	2 537 107
	Public	48 963	164 050	213 013	41 854	128 968	170 821	38 900	126 290	165 190
	Total	717 570	2 327 084	3 044 654	599 891	1 903 892	2 503 783	633 757	2 068 540	2 702 297

Nombre d'heures de formation



Répartition selon le statut



HEURES DE FORMATION SELON LE STATUT PROFESSIONNEL PAR NIVEAU ET PAR GENRE

STATUT PUBLIC

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Niveau I b		46	46				7		7
Niveau I	591	3 206	3 797	427	1 033	1 460	322	1 354	1 676
Niveau II	31 531	109 779	141 310	25 807	82 454	108 261	24 631	81 955	106 586
Niveau III	12 866	41 880	54 745	11 669	36 342	48 011	10 604	34 710	45 314
Niveau IVA	3 108	8 209	11 317	2 988	8 555	11 543	2 392	7 647	10 039
Niveau IVB	752	896	1 648	880	585	1 464	846	611	1 457
Niveau VA	116	35	151	83		83	105	7	112
Niveau VB									
Niveau VC									
TOTAL	48 963	164 050	213 013	41 854	128 968	170 821	38 900	126 290	165 190

STATUT PRIVÉ

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Agent									
Agent Qualifié	17 058	97 142	114 200	16 127	89 534	105 661	12 870	78 754	91 624
Agent Hautement Qualifié	130 721	541 357	672 078	99 147	404 059	503 206	95 726	398 710	494 437
Technicien Qualifié	100 326	434 605	534 931	87 115	386 470	473 584	108 012	478 024	586 036
Technicien Hautement Qualifié	107 668	438 834	546 502	84 191	329 387	413 577	91 498	352 520	444 018
Technicien Expérimenté	74 235	256 876	331 111	57 173	213 373	270 546	68 017	249 582	317 599
Professionnel / Encadrant	78 857	160 773	239 630	69 228	144 098	213 326	73 148	157 353	230 501
Professionnel / Encadrant Qualifié	38 953	84 886	123 839	34 622	73 181	107 803	34 050	67 259	101 309
Professionnel / Encadrant Hautement Qualifié	51 830	94 340	146 170	47 764	86 381	134 146	53 637	115 943	169 580
Professionnel / Encadrant Confirmé	16 987	11 601	28 587	36 338	31 274	67 612	34 430	29 740	64 170
Professionnel / Encadrant Hautement Confirmé	39 999	35 690	75 689	18 107	10 731	28 838	16 570	9 686	26 256
Professionnel / Encadrant Expérimenté	11 401	6 721	18 122	7 144	5 935	13 079	5 867	3 773	9 640
Cadres dirigeants	574	210	784	1 082	504	1 586	1 033	907	1 939
TOTAL	668 607	2 163 034	2 831 641	558 037	1 774 924	2 332 961	594 858	1 942 249	2 537 107

HEURES DE FORMATION PAR THÈME ET PAR GENRE

	2015			2016			2017		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Métiers Relation de service	494 505	1 846 024	2 340 530	395 129	1 545 015	1 940 145	439 094	1 710 127	2 149 221
Métiers Fonctions support	113 079	265 286	378 365	78 796	134 151	212 946	99 021	180 422	279 443
Management	94 779	158 532	253 311	113 008	192 595	305 603	84 987	150 865	235 852
Sécurité	2 877	7 827	10 704	3 700	4 108	7 808	684	1 357	2 041
Formation Syndicale	994	3 815	4 809	1 015	3 486	4 501	882	3 024	3 906
CIF	1 244	1 196	2 440	2 276	4 921	7 197	5 683	9 832	15 514
CPF/ DIF	7 021	35 154	42 175	2 075	5 740	7 814	1 146	7 089	8 235
Développement personnel	3 071	9 249	12 320	3 893	13 877	17 770	2 261	5 825	8 086
TOTAL	717 570	2 327 084	3 044 654	599 891	1 903 892	2 503 783	633 757	2 068 540	2 702 297

DÉCOMPOSITION PAR CATÉGORIES DU PLAN DE FORMATION

	2015	2016	2017
Adaptation liée à l'évolution des métiers (=adaptation au poste de travail)	2 954 072	2 428 670	2 648 290
Formation professionnelle (=développement des compétences)	35 836	30 045	24 303
Entretien ou perfectionnement des connaissances (=maintien dans l'emploi)	54 746	45 068	29 704

NOMBRE D'HEURES DE STAGE NON-RÉMUNÉRÉES : sans objet

5.2 CONGÉS FORMATION

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. On distingue le Congé de formation professionnelle (CFP) pour les fonctionnaires et le Congé individuel de formation (CIF) pour les personnels de droit privé. Les congés formation sont ouverts à tous les salariés sous certaines conditions. Lorsque les conditions ne sont pas remplies, le congé peut être refusé.

5.2.1 | NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ FORMATION RÉMUNÉRÉ

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
2015	ND	ND	222
2016	36	110	256
2017	44	213	257

5.2.2 | NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ FORMATION NON-RÉMUNÉRÉ

9
En 2015

26
En 2016

6
En 2017

5.2.3 | NOMBRE DE SALARIÉS AUXQUELS A ÉTÉ REFUSÉ UN CONGÉ FORMATION

65
En 2015

155
En 2016

246
En 2017

5.3 APPRENTISSAGE

5.3.1 | NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE

	H	F	TOTAL PÔLE EMPLOI
2015	36	34	70
2016	33	51	84
2017	23	47	70



RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

6.1.1 | PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Résultats des dernières élections professionnelles organisées dans la période 2014-2016 :

CE 1^{ER} TOUR TITULAIRE

1 ^{er} collège			2 ^{ème} collège			3 ^{ème} collège		
Inscrits	Votants	Pourcentage	Inscrits	Votants	Pourcentage	Inscrits	Votants	Pourcentage
37 035	23 354	63,05%	9 907	7 433	75,02%	7 019	5 359	76,34%

DP 1^{ER} TOUR TITULAIRE

1 ^{er} collège			2 ^{ème} collège		
Inscrits	Votants	Pourcentage	Inscrits	Votants	Pourcentage
23 224	16 473	70,93%	11 831	9 972	84,29%

6.1.2 | VOLUME GLOBAL DES CRÉDITS D'HEURES UTILISÉS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2015	2016	2017
Crédit d'heures*	1 537 915	1 647 457	1 482 510
Crédit utilisé	896 606	939 802	919 495
Pourcentage	58,30%	57,05%	62,02%

* 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.

6.1.3 | NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	CE	CCE	CHSCT	DP	DS	DSC
2015	460	24	555	351	-	9
2016	413	18	394	346	-	2
2017	361	17	412	348	-	8

6.1.4 DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNÉS DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	Date de conclusion	Intitulé de l'accord
2017	22/11/2017	Accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi
	17/03/2017	Accord sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi
	28/02/2017	Accord salarial (NAO)
2016	22/11/2016	Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de Pôle emploi
	03/06/2016	Protocole électoral relatif aux élections des commissions paritaires nationales au sein de Pôle emploi
	03/06/2016	Accord cadre pré-électoral relatif aux élections des commissions paritaires locales au sein des établissements de Pôle emploi
	25/01/2016	Accord portant révision de l'accord du 18 mars 2011 et ses avenants, relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance au sein de Pôle emploi et portant modification de l'article 49 paragraphe 2 de la convention collective nationale de Pôle emploi
2015	18/12/2015	Avenant à l'accord sur les modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées de Pôle emploi
	16/10/2015	Accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle
	20/07/2015	Accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi
	15/06/2015	Accord relatif aux élections professionnelles au sein de Pôle emploi
	31/03/2015	Accord national relatif à la prorogation des mandats et portant sur les moyens supplémentaires accordés aux organisations syndicales dans les établissements qui font l'objet d'un regroupement au 1 ^{er} janvier 2016

6.1.5 NOMBRE DE PERSONNES BÉNÉFICIAIRES D'UN CONGÉ D'ÉDUCATION OUVRIÈRE (Congé de formation économique et social)

5 494
En 2015

5 052
En 2016

5 946
En 2017

6.2 INFORMATION ET COMMUNICATION

6.2.1 | NOMBRE D'HEURES CONSACRÉES AUX DIFFÉRENTES FORMES DE RÉUNION DU PERSONNEL

427 516
En 2015

345 424
En 2016

326 768
En 2017

Indicateur présenté : issu du déclaratif des établissements.

6.2.2 | ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME 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 à tous les nouveaux recrutés.

6.2.3 | ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU D'APPLICATION

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

À destination de l'ensemble des agents

• **L'intranet** est le portail des collaborateurs. Il les informe sur l'actualité institutionnelle et les grands projets ; les ressources humaines et les métiers ; l'offre de services et l'actualité du marché du travail et des partenaires. Il favorise le déploiement du projet stratégique et son appropriation.

L'intranet permet également d'accéder aux applicatifs métiers et à différentes ressources (bureau métier, annuaire, gestion des boîtes personnelles et fonctionnelles, etc.). Il permet également d'accéder aux intranets régionaux.

- À noter : l'intranet propose aussi un accès à **BUDI**, la **Base unique de documentation et d'information (BUDI)**, qui centralise toute l'information opérationnelle et réglementaire nationale, régionale et territoriale. BUDI propose un accès à l'information à travers 260 thématiques, consultables par des fiches « Essentiel » ayant la même construction pour faciliter la lecture, et enrichies par des fiches expertises et par l'ensemble de la documentation utile (documents pédagogiques, formulaires, guides ; liens vers les sites partenaires ...).

- L'intranet permet également d'accéder à **Note en ligne**, base de données contenant les documents normatifs produits par la direction générale et devant être appliqués par l'ensemble des établissements de Pôle emploi ou susceptibles de les intéresser. Elle comprend :

- les instructions ;
- les délibérations du conseil d'administration ;
- les décisions à caractère réglementaire.

Note en ligne donne également accès à des notes ex-ANPE toujours en vigueur ou obsolètes, mais conservées pour

information (ce dernier cas est signalé par un commentaire). Un onglet « Notes régionales » permet d'accéder aux notes des directions régionales.

- **Le magazine ACTIONS** est diffusé tous les deux mois à l'ensemble des collaborateurs de Pôle emploi. Il est porteur de la culture et de la stratégie de l'Établissement.

Son objectif est de donner du sens et de mettre en perspective les principaux enjeux dans leur contexte socio-économique. Il informe les lecteurs sur les grands chantiers en cours et présente également la vie de l'Établissement et de ses agents (organisation, projets, métiers, missions, expertises...).

- **Le magazine vidéo Tempo** propose un focus de 6 à 8 minutes sur un thème du projet stratégique Pôle emploi 2020, porté par un représentant au niveau national. Il propose également des actualités et des reportages qui mettent en valeur les actions menées sur le terrain.

À destination des managers

- Un espace leur est dédié dans l'intranet. Il comporte des informations institutionnelles et des actualités sur les services de Pôle emploi en rapport avec leur fonction.
- La newsletter, « Info Manager », leur est également adressée deux fois par mois pour les informer sur l'actualité et les événements de Pôle emploi, utiles à leur fonction et au management d'équipe.

Des supports thématiques, imprimés ou en ligne, peuvent également être diffusés, en fonction de l'actualité du projet stratégique, des services et des directions métiers.

Des communications sont également réalisées dans le cadre de l'animation fonctionnelle.

Les établissements régionaux diffusent également leurs propres supports de communication interne.

Un nouveau média : Pôle, le réseau social d'entreprise

Au cœur de la transformation digitale, les réseaux sociaux ont fait leur apparition dans le monde du travail. Pôle emploi a lancé en 2015 « Pôle », son réseau social interne. Fluidité du partage d'informations, qualité des échanges entre pairs, tels sont les atouts de cette plateforme collaborative virtuelle ouverte à tous.

Ses ambitions sont les suivantes :

- fluidifier l'information, en faciliter l'accès ;
- permettre l'instantanéité des réponses, des réactions, des propositions ;
- favoriser l'échange entre pairs pour trouver des réponses dans le cadre de son activité ;
- renforcer les liens au travers de centres d'intérêt partagés.

La mise à disposition de Pôle a été réalisée progressivement avec l'ouverture de communautés pilotes. En 2016, Pôle a été testé par 10 000 agents. Depuis le 1^{er} janvier 2017, chaque agent de Pôle emploi peut y accéder.

6.2.4 | ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME 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 DIFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

6.3.1 | **NOMBRE DE RECOURS À DES MODES DE SOLUTION NON JURIDICTIONNELS ENGAGÉS DANS L'ANNÉE (dont recours en commission paritaire nationale de conciliation)**

388
En 2015

692
En 2016

570
En 2017

6.3.2 | **NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGÉES DANS L'ANNÉE ET OÙ L'ENTREPRISE EST EN CAUSE**

62
En 2015

67
En 2016

75
En 2017

6.3.3 | **NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET DE PROCÈS-VERBAUX DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE : non concerné**



AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1 ACTIVITÉS SOCIALES

7.1.1 CONTRIBUTION AU FINANCEMENT, LE CAS ÉCHEANT, DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

49 064 K€

En 2015

51 885 K€

En 2016

50 363 K€

En 2017

7.1.2 AUTRES DÉPENSES DIRECTEMENT SUPPORTÉES PAR L'ENTREPRISE (logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers)

	Tickets restaurant en K€ (part employeur)	Voyages / Déplacements transports collectifs en K€	Transport en K€
2015	43 630	63 103	7 230
2016	42 396	64 781	6 454
2017	41 396	65 036	5 789

7.2 AUTRES CHARGES SOCIALES

7.2.1 COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (maladie, décès)

	Agents de droit privé	Agents de droit public	Ensemble
2015	26 659 204	1 806 045	28 465 250
2016	27 168 771	1 796 982	28 965 753
2017	26 953 744	2 233 654	29 187 398

7.2.2 COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (vieillesse)

	Agents de droit privé (ex-Assurance chômage)	Agents de droit privé (dont optants)	Agents de droit public	Ensemble
2015	60 793 436	57 242 107	9 667 569	127 703 112
2016	51 554 239	59 400 430	9 538 142	120 492 810
2017	45 251 685	62 346 331	9 394 904	116 992 921

7.2.3 | ÉQUIPEMENTS RÉALISÉS PAR L'ENTREPRISE ET TOUCHANT AUX CONDITIONS DE VIE DES SALARIÉS LORS DE L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

	Nature de l'équipement	Coût
2015	Aménagement de poste	3 139 K€
	Espace détente (distributeur de boissons chaudes ou froides)	
	Fontaines à eau	
	Création d'agences	
	Réhabilitation / Relogement / Regroupement de sites	
	Aménagement accueil	
	Aménagement pour personnes handicapés (accessibilité, matériels pour malentendants,...)	
2016	Achat mobilier	6 677 K€
	Amélioration ventilation, chauffage, climatisation, stores	
	Aménagement accueil	
	Aménagement de poste	
	Aménagement jardin terrasse	
	Aménagement pour personnes handicapées (accessibilité, matériels pour malentendants,...)	
	Création d'agences	
	Espace détente (distributeur de boissons chaudes et/ou froides)	
	Fontaines à eau	
	Petit électroménager	
	Réhabilitation / Relogement / Regroupement de sites inclus loyers et charges locatives	
2017	Achat mobilier	8 465 K€
	Amélioration ventilation, chauffage, climatisation, stores	
	Aménagement de poste	
	Aménagement pour personnes handicapés (accessibilité, matériels pour malentendants,...)	
	Espace détente (distributeur de boissons chaudes et/ou froides)	
	Fontaines à eau	
	Petit électroménager	
	Réhabilitation / Relogement / Regroupement de sites (loyers et charges locatives inclus)	



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 encore 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.

ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES (AGEFIPH)

L'AGEFIPH gère les contributions financières versées par les entreprises de 20 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. Le bilan social est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il est soumis aux membres du comité d'établissement, 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 de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, ainsi que les conditions de vie des salariés et de leurs familles, dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

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 ou de rémunération.

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) OU CONTRAT AIDÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2010, en France métropolitaine, est entré en vigueur le 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 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.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

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 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 et son exécution sont subordonnées au respect de conditions de forme. De même, la rupture d'un CDD obéit à des règles spécifiques.

CDD DE REMPLACEMENT

Le contrat à durée déterminée de « remplacement temporaire » est conclu pour le remplacement d'un agent, suite à une absence temporaire ou à 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 ».

Le CDD de remplacement 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 convention collective nationale de Pôle emploi) ;
- 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 convention collective nationale de Pôle emploi ;
- temps partiel à durée déterminée (congé parental, congé individuel de formation) ;
- remplacement des agents affectés ou mis à disposition dans des structures externes, notamment dans le cadre du partenariat.

CDD DE SURCROÎT D'ACTIVITÉ

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.

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Ce contrat de travail 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.

FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHP)

Créé par l'article 36 de la loi du 11 février 2005, le FIPHP a pour mission 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 1^{er} mai se distingue des autres jours fériés, dans le sens où il doit obligatoirement être chômé et payé, sauf exception prévue par la loi.

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, et 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

Elle correspond à la rémunération brute moins les charges salariales.

