

# POLE EMPLOI NORMANDIE

---

Rapport de l'expert-comptable au Comité d'Etablissement

Appui-méthode à l'analyse des documents sociaux

Décembre 2016



► **Syndex Auvergne Limousin**  
80, boulevard François-Mitterrand  
63000 Clermont-Ferrand  
Tél. : 04 73 98 53 24  
Fax : 04 73 98 53 28

**Intervenants**

M. Edern (EC), L. Guittard, C. Billamboz, M. Passelaigue

Le 7 décembre 2016

Mesdames, Messieurs,

Lors de ses réunions du 10 et du 24 novembre 2016, votre Comité d'Etablissement a désigné notre cabinet pour l'assister contractuellement en vue de sa consultation sur la **politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**, dans le cadre des articles L.2323-15 et L.2325-35 du Code du Travail.

Nous vous remettons le rapport de cette mission, qui comporte les axes d'investigations suivants :

- Conformité des documents remis au Comité d'Etablissement dans le cadre de l'information-consultation précisée ci-dessus, au regard des obligations de l'employeur.
- Etat des lieux rapide des principales évolutions découlant de l'analyse des documents remis au Comité d'Etablissement, à savoir : les bilans sociaux Haute et Basse-Normandie, les rapports de situation comparée, les bilans du plan de formation, les documents sur la Sécurité remis au CHSCT, ainsi qu'un document de synthèse.

Mesdames et Messieurs les membres du

**COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT**

**POLE EMPLOI NORMANDIE**

90 avenue de Caen - Le Floral

76000 ROUEN

Ce document est destiné aux seuls membres du Comité d'Etablissement, qui sont chacun tenus « à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant » article L.2325-5 du Code du Travail.

Il n'a pas vocation à être diffusé. Il doit être considéré comme un outil interne permettant aux membres du Comité d'engager les réflexions utiles à l'exercice de leurs prérogatives économiques.

Nous remercions nos différents interlocuteurs pour le temps qu'ils nous ont consacré au cours du déroulement de cette mission. Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pour SYNDEX

M. EDERN (Expert Comptable)

L. GUITTARD (Responsable mission)

■ Chapitre I – Les documents remis dans le cadre de la consultation	p. 3
■ Chapitre II – Etat des lieux	p. 41
▶ Point A – L'évolution de l'emploi	p. 45
▶ Point B – L'évolution des qualifications	p. 65
▶ Point C – Le programme pluri-annuel de formation	p. 69
▶ Point D – La durée du travail	p. 79
▶ Point E – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p. 81



## Chapitre I

---

# Les documents remis dans le cadre de la consultation

- **Ce chapitre a pour objet de recenser toutes les informations qui devraient être mises à disposition du CE (entreprises de plus de 300 salariés) et celles dont le Comité d'Entreprise a disposé en vue de la consultation sur la politique sociale.**
- **Les données qui y figurent peuvent servir de base pour une demande d'informations sur un ou plusieurs thèmes de la consultation ; ce chapitre est donc articulé autour des huit thèmes de la consultation sur la politique sociale :**
  - ▶ Les informations à remettre dans le cadre de la consultation sur la politique sociale (article L.2323-17).
  - ▶ La BDES (article R.2323-1-3).
  - ▶ Le plan de formation et les périodes et contrats de professionnalisation (articles D. 2323-5 et D 2323-6).
  - ▶ Le rapport sur la situation comparée (article R.2323-12).
  - ▶ Le bilan social (article R.2323-17).
- **Article L.2323-15 : la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.



- **Dans le cadre de la consultation, les élus ont ainsi disposé, en vue des réunions d'information sur la politique sociale, de :**
  - ▶ La note sur la politique sociale 2015.
  - ▶ Les bilans sociaux 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Les rapports de situation comparée 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Les plans de prévention des risques 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Les bilans formation 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Le bilan intermédiaire de la formation 2016 de Pôle Emploi Normandie.
  
- **Ces documents sont appréciés au regard de ce que précisent les textes sur la nature et le contenu des informations qui doivent être transmises au CE dans le cadre de la Base de Données Economique et Sociale (BDES).**
  
- **Dans les pages qui suivent, sous forme de tableaux, pour chacun des thèmes de la BDES :**
  - ▶ Dans la colonne de droite sont détaillées les différentes rubriques contenues dans chacun des thèmes de la BDES.
  - ▶ Dans la colonne de gauche est indiquée la présence ou l'absence des informations correspondantes dans les documents dont disposent les élus, complétées par un commentaire éventuel.

## ▸ Données de la BDES (article R.2323-1-3)

- Rappel article L.2323-8 : les données de la BDES portent sur les deux années précédentes, l'année en cours, et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.
  - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L.2323-8 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.
  - Les numérotations reprises ci-après sont celles de l'article R.2323-1-3
- Rubrique A1 – Investissement social
    - a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté.
    - b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle.
    - c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; mesures prises en ce sens.
    - d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer.
    - e) Evolution du nombre de stagiaires.
  - Rubrique Abis 1 – Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise
    - a) Embauche.
    - c) Promotion professionnelle.
  - Rubrique G
    - 1) Sous-traitance utilisée par l'entreprise.

### Remarques Syndex

Quelles informations mises à disposition du CE dans la BDES ?  
Le bilan social et la situation comparée répondent pour partie à cette informations (pas toujours sur la période de trois années qui doit être renseignée dans un bilan social).  
Toutefois, la BDES doit porter sur les deux dernières années écoulées, l'année en cours et les trois années suivantes.

## Données du bilan social (article R.2323-17)

### Effectif

- Effectif total au 31/12 : tout salarié inscrit au 31/12, quelle que soit la nature de son contrat de travail (selon une structure de qualification détaillée en 3 ou 4 postes minimum (selon Convention collective ou accord d'entreprise))
- Effectif permanent (salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée).
- Nombre de salariés titulaires d'un CDD au 31/12.
- Effectif mensuel moyen de l'année considérée.
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée en 3 ou 4 postes minimum (selon Convention collective ou accord d'entreprise).

- par sexe
- par âge (dont les jeunes de moins de 25 ans)
- par ancienneté
- Selon la nationalité (français/étrangers)

### Travailleurs extérieurs

- Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.
- Nombre de stagiaires (écoles, universités...).
- Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (mis à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire).
- Durée moyenne des contrats de travail temporaire.
- Nombre de salariés de l'entreprise détachés.
- Nombre de salariés détachés accueillis.

### Embauches

- Nombre d'embauches par CDI / CDD (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers), avec une répartition par sexe et par catégorie professionnelle
- Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans.

Remarques Syndex
Bilan social de chacun des départements
Idem
Idem
Idem
Idem, mais tous les indicateurs ne sont pas renseignés sur les trois années
Bilan social de chacun des départements
Bilan social de chacun des départements

## ▸ Données du bilan social (article R.2323-17)

### ■ Départs

- Total des départs avec répartition par sexe et par catégorie professionnelle.
- Démissions.
- Licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et pré-retraite.
- Licenciements pour d'autres causes.
- Fins de CDD.
- Départs au cours de la période d'essai.
- Mutations d'un établissement à un autre.
- Départs volontaires en retraite et pré-retraite.
- Décès.

### ■ Promotions

- Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.

### ■ Chômage

- Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée et heures correspondantes : indemnisées / non indemnisées.
- Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée et heures correspondantes : indemnisées / non indemnisées.

### ■ Handicapés

- Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée.
- Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.

#### Remarques Syndex

Bilan social de chacun des départements. Figure également le nombre de ruptures conventionnelles

Bilan social de chacun des départements, avec en plus un détail par sexe

Bilan social de chacun des départements, mais sans objet pour Pôle Emploi

Bilan social de chacun des départements

## Informations trimestrielles du CE (article R.2323-10)

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles du CE (prévues à l'article L.2323-60) retracent, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification.
- Evolution mois par mois des effectifs et de la qualification des salariés par sexe faisant apparaître :
  - Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
  - Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.
  - Le nombre de salariés à temps partiel.
  - Le nombre de salariés temporaires.
  - Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.
  - Le nombre de contrats de professionnalisation.
- Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux CDD, temps partiels, salariés temporaires et salariés appartenant à une entreprise extérieure.
- Nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires.

### Remarques Syndex

Quid des informations remises au CE dans ce cadre ?  
NB : à voir le contrôle de la cohérence entre les informations trimestrielles et les données annuelles

## Infos mises à disposition du CE en vue de la consultation sur la politique sociale (article L.2323-17)

- Evolution de l'emploi.
- Actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- Recours aux CDD, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.
- Informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.
- Mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### Remarques Syndex

Bilan social de chacun des départements

Rapport de situation comparée de chacun des départements

Bilan social de chacun des départements







### › Données de la BDES (article R.2323-1-3)

#### ▪ Rubrique A1

- a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté.
- e) Evolution du nombre de stagiaires.

### › Infos mises à disposition du CE en vue de la consultation sur la politique sociale (article L.2323-17)

- Informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.
- Informations sur l'apprentissage.

### › Données du bilan social (article R.2323-17)

- Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

#### Remarques Syndex

Quelles informations mises à disposition du CE dans la BDES ?

Seuls des éléments quantitatifs figurent dans le bilan social

Inscrites dans le bilan social pour chacun des départements



### Données de la BDES (article R.2323-1-3)

- Rubrique A1 – Investissement social
  - b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle.
  - f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés.
- Rubrique A bis – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
  - 1° Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :
    - d) Qualification
    - e) Classification
  - 2° Analyse des écarts de salaires (hommes/femmes) et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.
  - 3° Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise.

#### Remarques Syndex

Inscrites dans le bilan social pour chacun des départements

Les données quantitatives sur chacun des thèmes figurent dans le bilan social et dans le rapport de situation comparée, mais on trouve peu d'éléments qualitatifs sur le sujet, à l'exception de la note remise au titre de la consultation sur la Politique Sociale

### Informations trimestrielles du CE (article R.2323-10)

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles du CE (prévues à l'article L.2323-60) retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification.

- Evolution mois par mois des effectifs et de la qualification des salariés par sexe faisant apparaître :
  - Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
  - Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.
  - Le nombre de salariés à temps partiel.
  - Le nombre de salariés temporaires.
  - Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.
  - Le nombre de contrats de professionnalisation.
- Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux CDD, temps partiels, salariés temporaires et salariés appartenant à une entreprise extérieure.
- Nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires.

#### Remarques Syndex

Quid des informations remises au CE dans ce cadre ?

#### › Rapport de la situation comparée hommes/femmes (article R.2323-12)

- Répartition des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle.
- Répartition des effectifs par sexe et par niveau ou coefficient hiérarchique.
- Ancienneté moyenne par sexe et par catégorie professionnelle.
- Ancienneté moyenne par sexe dans la catégorie professionnelle.
- Ancienneté moyenne par sexe et par niveau ou coefficient hiérarchique.
- Ancienneté moyenne par sexe dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.

#### › Infos relatives à la formation mises à disposition du CE (article D.2323-5)

- Nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement du compte personnel de formation (100 heures si pas d'entretien professionnel et pas deux sur trois des mesures suivantes : action de formation, certification ou VAE, progression salariale ou professionnelle au cours des six dernières années, à compter de mars 2014).

#### › Article L.2323-17 - Infos mises à disposition du CE en vue de la consultation sur la politique sociale

- Les informations sur l'évolution des qualifications.

#### Remarques Syndex

Inscrit dans le rapport de situation comparée.

Absence de données par coefficient.

Inscrit dans le rapport de situation comparée.

Absence de données par coefficient.

Pas de données sur le sujet dans les informations dont nous avons disposé.

Pour mémoire le CPF est un dispositif récent mis en œuvre depuis le 1er janvier 2015.

Des données quantitatives figurent dans le bilan social



### Données de la BDES (article R.2323-1-3)

- Rubrique A1 – investissement social
  - f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés.
- Rubrique A bis
  - 1° Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :
    - b) Formation

### Article L.2323-17 - Infos mises à disposition du CE en vue de la consultation sur la politique sociale

- Evolution de la formation.
- Informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise.
- Informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

#### Remarques Syndex

Quelles informations mises à disposition du CE dans la BDES ?  
Quelles cohérences avec les données bilan social et avec le Plan et le réalisé formation ?

Bilan social de chacun des départements.

Absence de plan de formation dans les documents. Le document de consultation sur la politique sociale fait référence de manière succincte aux orientations du plan 2016.

Peu d'éléments sur le sujet. Le bilan formation BN fait référence aux nombre de demandes de CPF.

### Infos relatives à la formation mises à disposition du CE (article D.2323-5)

- Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise (*cf. consultation sur les Orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation*).
- Le résultat éventuel des négociations sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés (tous les trois ans).
- Les informations sur la formation figurant au bilan social.
- Les conclusions éventuelles des services de contrôle.
- Le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et l'année en cours comportant :
  - La liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience (VAE) réalisés.
  - Les informations relatives aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des VAE.
  - Les informations relatives à la nature des actions de formation (et aux conditions d'organisation de ces actions) proposées par l'employeur, en distinguant :
    - Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
    - Les actions de développement des compétences des salariés.
  - Les conditions financières de leur exécution.
  - Les effectifs concernés répartis par CSP et par sexe.
- Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux CIF (congrés individuels de formation), aux congrés de bilan de compétences, aux congrés de VAE et aux congrés pour enseignement accordés : objet, durée, coût, conditions dans lesquelles ces congrés ont été accordés ou reportés et résultats obtenus.

#### Remarques Syndex

Absence d'élément sur le sujet. Le documents de consultation sur la politique sociale fait référence de manière succincte aux orientations du plan 2016.

Absence d'élément sur le sujet.

Oui

Absence d'élément sur le sujet.

Les bilans formation ne donnent pas d'éléments détaillés sur le nombre de salariés formés (qui permettraient d'identifier des exclus de la formation) ni sur la nature des formations suivies (seulement des grands thèmes qui ne sont pas identiques entre les deux départements).

Absence d'éléments sur le sujet.  
Données inscrites dans le bilan social.

Les bilans formation de la BN et de la HN font état de manière plus ou moins détaillés de ce qui a été mis en œuvre sur l'année 2015.



### Infos relatives à la formation mises à disposition du CE (article D.2323-5)

- Le bilan, pour l'année antérieure, l'année en cours et l'année à venir, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, de la mise en œuvre du compte personnel de formation ; ainsi que le bilan sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.
- Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.
- Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement du CPF (compte personnel de formation) : 100 heures si aucun entretien professionnel et pas deux sur trois des mesures suivantes : action de formation, certification ou VAE, progression salariale ou professionnelle au cours des six années précédentes (*à compter de mars 2014*).
- Le plan de formation pour l'année à venir (avec les informations mentionnées ci-dessus)

#### Remarques Syndex

Absence d'élément sur le sujet.

91 % de taux de réalisation pour l'ensemble Pôle Emploi : données inscrites dans le document de Consultation sur la Politique Sociale

Pas d'élément sur le sujet ; rappelons néanmoins que le CPF est en œuvre seulement depuis le 1er janvier 2015

Absence d'éléments sur le sujet

### Informations sur les bénéficiaires de périodes et contrats de professionnalisation (article D.2323-6)

- L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation, les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
  - Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires.
  - Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation.
  - Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi.
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation, ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.
- les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Remarques Syndex
Données inscrites dans les plans de formation.
Non renseigné
Non renseigné
Non renseigné
Non renseigné
Non renseigné

### Données du bilan social (article R.2323-17)

- Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue
- Montant consacré à la formation continue :
  - Formation interne.
  - Formation effectuée en application de conventions.
  - Versement à des fonds d'assurance formation.
  - Versement auprès d'organismes agréés.
  - Trésor et autres.
  - Total.
- Nombre de stagiaires et nombre d'heures de stage : rémunérées/non rémunérées ; répartition par sexe et par catégorie professionnelle
- Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ; répartition par sexe et par catégorie professionnelle
- Congé formation :
  - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré.
  - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré.
  - Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.

Remarques Syndex
Non renseigné
Ces éléments sont repris dans le bilan formation, mais pas forcément de manière détaillée.
Des grands thèmes uniquement (encadrement, relation de service et support).
Données inscrites dans le bilan social.



### Données de la BDES (article R2323-1-3)

#### Rubrique A1 – Investissement social

- g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité

#### Rubrique A bis – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

- 1°) Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :
  - f) Conditions de travail
  - g) Sécurité et santé au travail
  - i) Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

#### Remarques Syndex

Données pour partie inscrites dans le bilan social de chaque Pole Emploi

Quelles informations mises à disposition du CE dans la BDES ? A voir la cohérence avec les données présentées dans le rapport de situation comparée si les indicateurs diffèrent

## 5 - Les conditions de travail / les congés et l'aménagement du temps de travail / la durée du travail (2/8)

### Article L2323-17 - Infos mises à disposition du CE en vue de la consultation sur la politique sociale

- Informations sur la durée du travail, portant sur :
  - Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise
  - Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise
  - Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale (24 heures)
  - La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés,
  - Les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 (annualisation) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel,
  - Le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés

Remarques Syndex
Absence d'élément sur le sujet
Données sur le temps partiel inscrites dans le bilan social de chaque département
Absence d'élément sur le sujet
Absence d'élément sur le sujet
Absence d'élément sur le sujet
Absence d'élément sur le sujet

## 5 - Les conditions de travail / les congés et l'aménagement du temps de travail / la durée du travail (3/8)

### Données du bilan social (article R2323-17)

- Durée et aménagement du temps de travail
  - Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées
  - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (selon code du travail ou régime conventionnel)
  - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés
  - Nombre de salariés employés à temps partiel : entre 20 et 30 heures ; autres formes de temps partiel
    - Répartition par sexe des effectifs selon la durée du travail : temps complet ; temps partiel (entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)
    - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein (Répartition par sexe et par catégorie professionnelle)
  - Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
  - Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)
  - Nombre de jours fériés payés
  - Répartition des effectifs par sexe selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end
  - Données chiffrées par sexe sur le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique
  - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Remarques Syndex
Bilan social de chacun des départements
Absence de données
Bilan social de chacun des départements
Absence de données
Absence de données

### Données du bilan social (article R2323-17)

- Organisation et contenu du travail
  - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit
  - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans.
  - Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes).
- Conditions physiques de travail
  - Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail
    - Le cas échéant, réaliser une carte du son par atelier
  - Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976
  - 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
  - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures
- Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu

#### Remarques Syndex

Sans objet mais inscrit dans le bilan social de chacun des départements

Sans objet mais inscrit dans le bilan social de chacun des départements

Bilan social de chacun des départements



### ► Données du bilan social (article R2323-17)

#### ■ Absentéisme

- Nombre de journées d'absence
- Nombre de journées théoriques travaillées.
- Nombre de journées d'absence pour maladie et répartition selon leur durée
- Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles
- Nombre de journées d'absence pour maternité
- Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)
- Nombre de journées d'absence imputables à d'autres cause

#### ■ Handicapés

- Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise

#### Remarques Syndex

Bilan social de chacun  
des départements

Bilan social de chacun  
des départements

## 5 - Les conditions de travail / les congés et l'aménagement du temps de travail / la durée du travail (6/8)

### Données du bilan social (article R2323-17)

- Accidents de travail et de trajet
  - Taux de fréquence des accidents du travail :
    - Nombre d'accidents avec arrêts de travail
    - Nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'accidents de travail avec arrêt  $\times 10^6$
  - Taux de gravité des accidents du travail
    - Nombre des journées perdues
    - Nombre d'heures travaillées
    - Nombre des journées perdues  $\times 10^3$
  - Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers)
  - Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet
  - Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail
  - Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
  - Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail
- Répartition des accidents par éléments matériels
  - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves — codes 32 à 40
  - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation — code 02
  - Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) — codes 09 à 30
  - Nombre d'accidents de circulation-manutention — stockage — codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08
  - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel — code 05
  - Autres cas

Remarques Syndex
Bilan social de chacun des départements
Absence de données
Bilan social de chacun des départements
Absence de données
Bilan social de chacun des départements
Bilan social de chacun des départements

### Données du bilan social (article R2323-17)

- Maladies professionnelles
  - Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année
  - Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci
  - Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles
- Travailleurs inaptes
  - Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail
  - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
- Dépenses en matière de sécurité
  - Effectif formé à la sécurité dans l'année
  - Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise
  - Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente
  - Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité
- Dépenses d'amélioration de conditions de travail
  - Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise
  - Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.

#### Remarques Syndex

Bilan social de chacun des départements

Bilan social de chacun des départements

Bilan social de chacun des départements

Bilan social de chacun des départements

### Article L.2323-17 - Infos mises à disposition du CE en vue de la consultation sur la politique sociale

- Eléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (Article L.4612-16) :
  - rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
  - programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

#### Remarques Syndex

Quid des informations remises au CE ? A voir la cohérence avec celles dont dispose le CHSCT

### Article L.2323-16

- Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le Comité d'Entreprise bénéficie du concours du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.
- Le Comité d'Entreprise peut confier au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.





## ▶ Données de la BDES (art R.2323-1-3)

▪ Rubrique A bis – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

• 1°) Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- Sécurité et santé au travail,
- rémunération effective
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

• 2°) Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

• 3°) Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise.

### Remarques Syndex

Quelles informations mises à disposition du CE dans la BDES ?

Le bilan social et la situation comparée répondent pour partie à cette information (pas toujours sur la période de trois années qui doit être renseignée dans un bilan social).

Toutefois, la BDES doit porter sur les deux dernières années écoulées, l'année en cours et les trois années suivantes.

## ▶ Rapport sur la situation comparée (article R.2323-12)

### ■ I- Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

#### • Conditions générales d'emploi

- Effectifs : Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD).
- Durée et organisation du travail :
  - Répartition par sexe des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel).
  - Répartition par sexe des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
- Congés : données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle sur le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.
- Données sur les embauches et les départs :
  - Répartition par sexe des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail.
  - Répartition par sexe des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement.
- Positionnement dans l'entreprise :
  - Répartition des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle.
  - Répartition des effectifs par sexe et par niveau ou coefficient hiérarchique.

#### Remarques Syndex

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Sans objet

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Rapport de situation comparée de chacun des départements.



## ▶ Rapport sur la situation comparée (article R.2323-12)

### • Rémunérations et déroulement de carrière

#### ■ Promotion : données chiffrées par sexe

- nombre et taux de promotion par catégorie professionnelle.
- durée moyenne entre deux promotions.

#### ■ Ancienneté : données chiffrées par sexe

- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle.
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
- ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique.
- ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.

#### ■ Age : données chiffrées par sexe

- âge moyen par catégorie professionnelle.
- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.

#### ■ Rémunérations : données chiffrées par sexe

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle.

■ rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique *(à ne pas mentionner si c'est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique).*

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge.
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

### Remarques Syndex

Rapport de situation comparée de chacun des départements (pas exprimé en taux)

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Rapport de situation comparée de chacun des départements, mais pas de données par coefficient.

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Non renseignés  
Rapport de situation comparée de chacun des départements.

# 7 - L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (4/5) ▶ Syndex

## ▶ Rapport sur la situation comparée (article R.2323-12)

- Formation : données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle
  - nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an.
  - répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
- Conditions de travail, santé et sécurité au travail :
  - Données générales : répartition par poste de travail et par sexe selon
    - l'exposition à des risques professionnels,
    - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.
  - Données chiffrées par sexe :
    - accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles,
    - nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail,
    - nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail,
    - répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R.2323-17,
    - nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année,
    - nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles,
      - maladies,
      - nombre d'arrêts de travail,
      - nombre de journées d'absence,
      - maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R.4624-22
      - nombre d'arrêts de travail.
      - nombre de journées d'absence.

### Remarques Syndex

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Non renseigné

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Pas de données dans le rapport de situation comparée, mais dans le bilan social.

Non renseigné

## ▶ Rapport sur la situation comparée (article R.2323-12)

### ■ II- Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

#### • Congés

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité et le congé d'adoption.
- Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par catégorie professionnelle par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

#### • Organisation du temps de travail dans l'entreprise

- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi, par sexe et par catégorie professionnelle.
- Nombre de salariés à temps partiel choisi, ayant repris un travail à temps plein par sexe et par catégorie professionnelle.
- Services de proximité :
  - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance.
  - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

### ■ III- Stratégie d'action

A partir de l'analyse des indicateurs précédents, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

#### • Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle.

- Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente.
- Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus.
- Explications sur les actions prévues non réalisées.

#### • Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

- Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, conformément à l'article R.2242-2
- Evaluation de leur coût.
- Echancier des mesures prévues.

#### Remarques Syndex

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Rapport de situation comparée de chacun des départements.

Pas de stratégie d'action relative à l'égalité professionnelle.



## Chapitre II

---

# Etat des lieux



- **Pour conduire les travaux que nous a confiés le Comité d'Entreprise pour l'assister en vue de la consultation sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi, nous nous sommes appuyés sur les documents qui lui ont été remis par la Direction, à savoir :**
  - ▶ La note sur la politique sociale 2015.
  - ▶ Les bilans sociaux 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Les rapports de situation comparés 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Les plans de prévention des risques 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Les bilans formation 2015 de la Basse Normandie et de la Haute Normandie.
  - ▶ Le bilan intermédiaire de la formation 2016 de Pole Emploi Normandie.
  
- **A partir de ces documents, nous avons retenu deux « clefs d'entrée » :**
  - ▶ Certaines présentations visent à donner une vision d'ensemble du nouveau périmètre (pour cela les bilans sociaux des deux Pôles Emploi sont cumulés).
  - ▶ Des détails par département concernant la Basse et la Haute Normandie Pôle emploi complètent ce cadre général.
  
- **La « grille de lecture » que nous proposons est établie sur les grandes thématiques sociales de la consultation prévue par les textes (avec des notes de bas de page donnant des précisions ou des remarques sur la nature de ces indicateurs) :**
  - ▶ Les caractéristiques de l'emploi et son évolution, à partir des indicateurs disponibles.
  - ▶ Un aperçu de l'absentéisme.
  - ▶ La situation en matière de qualifications.
  - ▶ La formation.
  - ▶ La durée du travail.
  - ▶ L'égalité professionnelle.





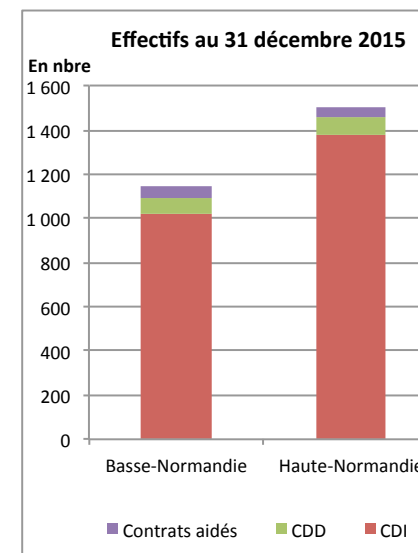
**Point A**

---

## L'évolution de l'emploi

# Le cumul des deux régions : Pôle Emploi Normandie compte un effectif de 2 649 salariés au 31 décembre 2015

- La Haute Normandie concentre 57 % des effectifs et la Basse Normandie 43 % à fin 2015.
- La majeure partie des effectifs (96 %) relève du statut privé, avec 2 551 salariés, alors que les effectifs relevant du statut public représentent moins de 4 % des effectifs (98 salariés).
- Fin 2015, 90 % des effectifs de Pôle Emploi Normandie sont en CDI, 6 % en CDD et 4 % en contrats aidés.



Effectifs au 31 décembre 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
<b>Statut privé</b>	<b>1 113</b>	<b>1 438</b>	<b>2 551</b>
<i>En %</i>	97%	95%	96%
Employés	806	1 027	1 833
Agents de maîtrise	183	262	445
Cadres	124	149	273
<b>Statut public</b>	<b>29</b>	<b>69</b>	<b>98</b>
<i>En %</i>	3%	5%	4%
Niveau I	2	5	7
Niveau II	23	46	69
Niveau III	2	14	16
Niveau IVA	2	4	6
<b>Total</b>	<b>1 142</b>	<b>1 507</b>	<b>2 649</b>

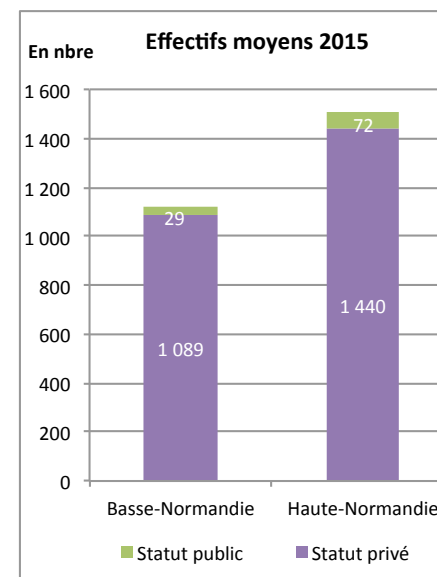
Effectifs au 31 décembre 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
CDI	1 017	1 376	2 393
<i>dont statut public</i>	29	69	98
<i>dont statut privé</i>	988	1 307	2 295
CDD	75	83	158
Contrats aidés	50	48	98
<b>Total</b>	<b>1 142</b>	<b>1 507</b>	<b>2 649</b>
% CDD	6,6%	5,5%	6,0%
% Contrats aidés	4,4%	3,2%	3,7%

Note : les indicateurs présentés regroupent CDD+CDI par catégorie au 31/12, sans possibilité de différencier les deux populations. L'effectif CDD au 31/12 n'est par ailleurs pas forcément significatif du recours à ce type de contrat au cours de l'année.

## Le cumul des deux régions : l'effectif moyen s'établit à 2 630 salariés en 2015, proche de l'effectif de fin d'année

- L'effectif moyen, avec 2 630 salariés, est proche de l'effectif de fin d'année, qui s'établit à 2 649 salariés fin 2015.
- La répartition des effectifs privé/public est identique à celle de fin d'année.

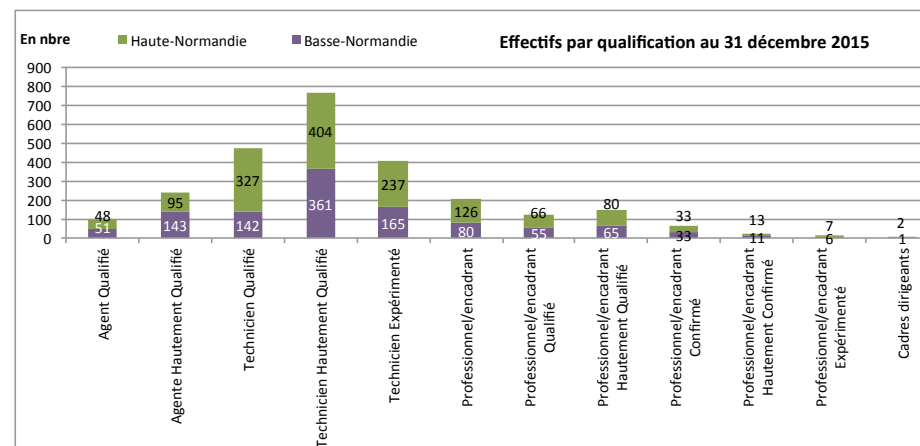
Effectifs moyens 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
<b>Statut privé</b>	<b>1 089</b>	<b>1 440</b>	<b>2 529</b>
<i>En %</i>	<i>97%</i>	<i>95%</i>	<i>96%</i>
Employés	783	1 028	1 811
Agents de maîtrise	180	261	441
Cadres	126	151	277
<b>Statut public</b>	<b>29</b>	<b>72</b>	<b>101</b>
<i>En %</i>	<i>3%</i>	<i>5%</i>	<i>4%</i>
Niveau I	2	6	8
Niveau II	23	48	71
Niveau III	2	14	16
Niveau IVA	2	4	6
<b>Total</b>	<b>1 118</b>	<b>1 512</b>	<b>2 630</b>



# Le cumul des deux régions : près de la moitié des effectifs de statut privé sont Techniciens qualifiés et hautement qualifiés au 31/12/2015

- La catégorie des Agents représente 13 % de l'effectif de Pôle Emploi.
- La catégorie des Techniciens représente 64 % de l'effectif.
- Les professions encadrantes représentent 23 % de l'effectif de Pôle Emploi Normandie fin 2015.

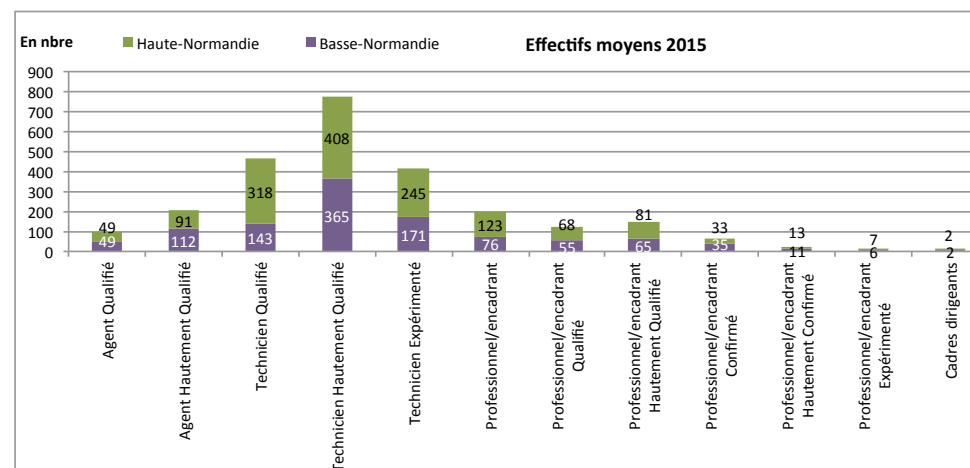
Effectifs au 31 décembre 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
Agent	0	0	0
Agent Qualifié	51	48	99
Agent Hautement Qualifié	143	95	238
Technicien Qualifié	142	327	469
Technicien Hautement Qualifié	361	404	765
Technicien Expérimenté	165	237	402
Professionnel/encadrant	80	126	206
Professionnel/encadrant Qualifié	55	66	121
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	65	80	145
Professionnel/encadrant Confirmé	33	33	66
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	11	13	24
Professionnel/encadrant Expérimenté	6	7	13
Cadres dirigeants	1	2	3
<b>Total</b>	<b>1 113</b>	<b>1 438</b>	<b>2 551</b>



Note : là encore, avec le cumul CDD+CDI par qualification au 31/12, la structure de l'emploi n'est pas suffisamment détaillée.

# Le cumul des deux régions : on peut dresser le même constat pour les effectifs moyens

Effectifs moyens 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
Agent			0
Agent Qualifié	49	49	98
Agent Hautement Qualifié	112	91	203
Technicien Qualifié	143	318	461
Technicien Hautement Qualifié	365	408	773
Technicien Expérimenté	171	245	416
Professionnel/encadrant	76	123	199
Professionnel/encadrant Qualifié	55	68	123
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	65	81	146
Professionnel/encadrant Confirmé	35	33	68
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	11	13	24
Professionnel/encadrant Expérimenté	6	7	13
Cadres dirigeants	2	2	4
<b>Total</b>	<b>1 090</b>	<b>1 438</b>	<b>2 528</b>



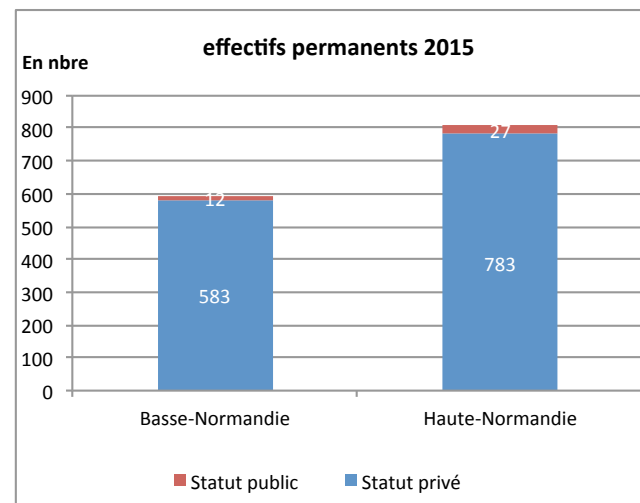


## Le cumul des deux régions : les effectifs permanents représentent 53 % de l'effectif de fin d'année, compte tenu de la part significative de salariés à temps partiel dans l'effectif

Les effectifs permanents comptabilisent les salariés en CDI, ceux à temps plein et inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

- L'écart entre effectifs permanents et effectifs au 31 décembre 2015 provient pour partie :
  - ▶ Des entrées/sorties des salariés en CDI.
  - ▶ Des effectifs à temps partiel, qui représentent 36 % de l'effectif de fin d'année.
  - ▶ Des effectifs en CDD et Contrats Aidés, qui représentent 10 % de l'effectif de fin d'année.

Effectifs permanents 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
<b>Statut privé</b>	<b>583</b>	<b>783</b>	<b>1 366</b>
En %	98%	97%	
Employés	378	502	880
Agents de maîtrise	115	171	286
Cadres	90	110	200
<b>Statut public</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>39</b>
En %	2%	3%	3%
Niveau I		2	2
Niveau II	12	18	30
Niveau III		6	6
Niveau IVA		1	1
<b>Total</b>	<b>595</b>	<b>810</b>	<b>1 405</b>
Effectifs au 31/12	1 142	1 507	2 649
Effectifs permanents / effectifs 31 déc	52,1%	53,7%	53,0%



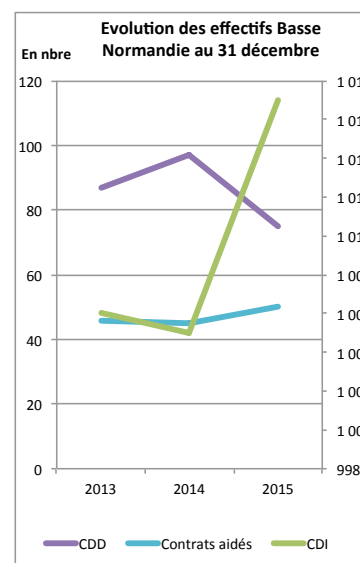
Note : cet indicateur est pertinent pour apprécier la stabilité de l'emploi. Avec un rapport d'à peine plus de 52 % des salariés présents au 31/12, mais une part importante de salariés à temps partiel (36 %) et de CDD (10 %), il traduit la part relativement faible des mouvements dans les deux établissements.

## Par région : les effectifs de la Basse Normandie sont en léger repli au 31 décembre 2015 par rapport à 2014

- Les effectifs de la Basse Normandie, avec 1 142 personnes fin 2015, sont en léger retrait de 5 personnes par rapport à 2014, après une hausse de 8 personnes fin 2014 par rapport à fin 2013.
  - On observe en revanche une progression de l'effectif en CDI de 12 personnes (+1,2 %) par rapport à fin 2014.
  - Et des contrats aidés, en hausse de 5 personnes fin 2015.
  - Alors que l'effectif en CDD diminue au contraire de 2 personnes par rapport à fin 2014.

Effectifs au 31 décembre - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
CDI	1 006	1 005	1 017	12	1,2%
CDD	87	97	75	-22	-22,7%
Contrats aidés	46	45	50	5	11,1%
<b>Total</b>	<b>1 139</b>	<b>1 147</b>	<b>1 142</b>	<b>-5</b>	<b>-0,4%</b>
% CDD	7,6%	8,5%	6,6%		
% Contrats aidés	4,0%	3,9%	4,4%		

Effectifs au 31 décembre - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Privée	1 105	1 117	1 113	-4	-0,4%
Public	34	30	29	-1	-3,3%
<b>Total</b>	<b>1 139</b>	<b>1 147</b>	<b>1 142</b>	<b>-5</b>	<b>-0,4%</b>
% Privé	97,0%	97,4%	97,5%		
% Public	3,0%	2,6%	2,5%		



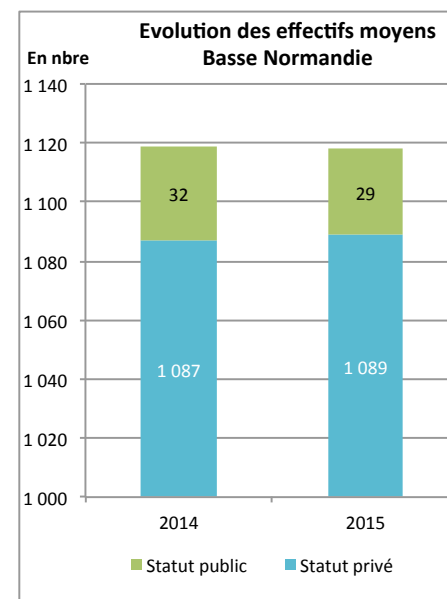
Note : la hausse ou la baisse à une date donnée (ici le 31/12) n'est pas forcément significative de l'évolution de l'emploi au cours de l'année.



## Par région : les effectifs moyens de la Basse Normandie sont quasi stables par rapport à 2014

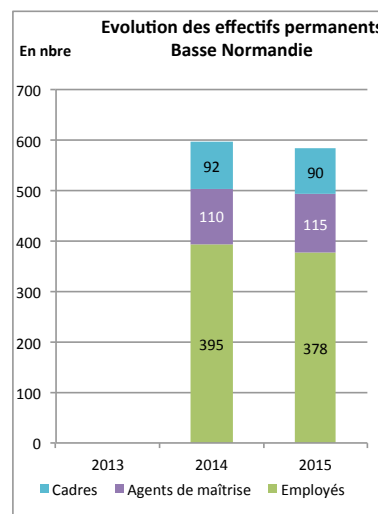
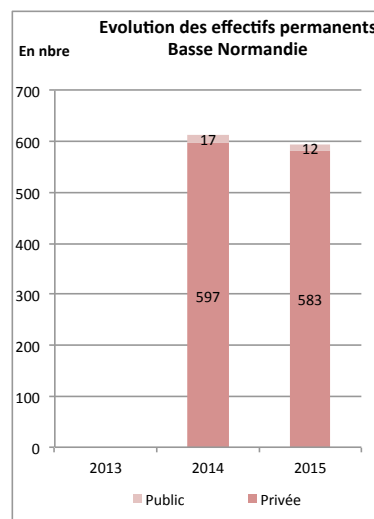
- L'effectif moyen diminue ainsi d'une personne, pour représenter 1 118 salariés en 2015 ; notons cependant que :
  - ▶ Les effectifs moyens de statut privé progressent de 2 salariés et se caractérisent par une baisse des effectifs Employés (-6 personnes) et des Cadres (-3 personnes), compensée par une progression des Agents de maîtrise (+11 personnes).
  - ▶ Alors que les effectifs moyens de statut public diminuent de 3 salariés en 2015, pour représenter 29 personnes.

Effectifs moyens 2015 - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
<b>Statut privé</b>		<b>1 087</b>	<b>1 089</b>	<b>2</b>	<b>0,2%</b>
<i>En %</i>		97%	97%		
Employés		789	783	-6	-0,8%
Agents de maîtrise		169	180	11	6,5%
Cadres		129	126	-3	-2,3%
<b>Statut public</b>		<b>32</b>	<b>29</b>	<b>-3</b>	<b>-9,4%</b>
<i>En %</i>		3%	3%		
Niveau I		2	2	0	0,0%
Niveau II		24	23	-1	-4,2%
Niveau III		4	2	-2	-50,0%
Niveau IVA		2	2	0	0,0%
<b>Total</b>		<b>1 119</b>	<b>1 118</b>	<b>-1</b>	<b>-0,1%</b>



## Par région : en revanche, les effectifs permanents de la Basse Normandie sont en repli de 3,1 % (19 personnes) en 2015

- Les effectifs permanents s'établissent à 595 personnes en 2015, après 614 personnes en 2014.
  - ▶ La catégorie des Employés voit son effectif permanent diminuer de 17 personnes.
  - ▶ Tandis que les Agents de maîtrise voient leur nombre progresser de 5 personnes par rapport à 2014.
- Notons également la baisse de l'effectif permanent des salariés de statut public, avec 5 personnes en moins en 2015, pour un effectif permanent réduit à 12 personnes.



Effectifs permanents - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Privée		597	583	-14	-2,3%
Public		17	12	-5	-29,4%
<b>Total</b>		<b>614</b>	<b>595</b>	<b>-19</b>	<b>-3,1%</b>
% Privé		97,2%	98,0%		
% Public		2,8%	2,0%		

Effectifs permanents - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Employés		395	378	-17	-4,3%
Agents de maîtrise		110	115	5	4,5%
Cadres		92	90	-2	-2,2%
<b>Total</b>		<b>597</b>	<b>583</b>	<b>-14</b>	<b>-2,3%</b>

Effectifs - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Permanents	?	614	595	-19	-3,1%
31 décembre	1 139	1 147	1 142	-5	-0,4%
Moyens	1 116	1 119	1 118	-1	-0,1%
<b>% permanents /moyens</b>		<b>55%</b>	<b>53%</b>		

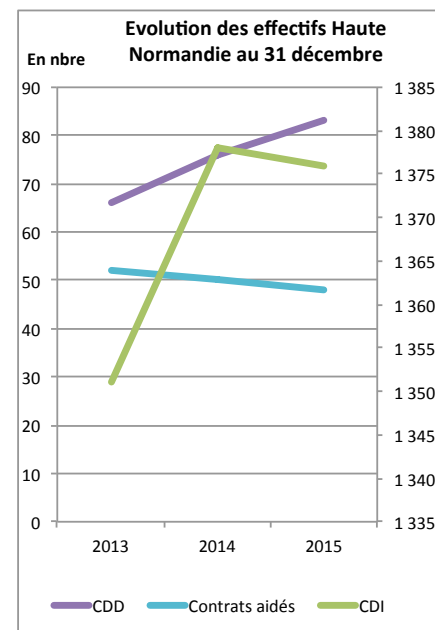


## Par région : les effectifs de fin d'année de la Haute Normandie progressent de 38 salariés sur les deux dernières années

- Les effectifs s'établissent à 1 507 salariés fin 2015, en hausse de 38 salariés par rapport à fin 2013, avec :
  - ▶ Une croissance des effectifs en CDI de 25 salariés fin 2015 par rapport à fin 2013.
  - ▶ Des effectifs en CDD de 17 salariés fin 2015 par rapport à fin 2013.
  - ▶ Tandis que les contrats aidés diminuent sur la période (-4 personnes).
- Notons que les effectifs relevant du statut public diminuent de 10 salariés par rapport à fin 2013, limitant leur nombre à 69 salariés fin 2015.

Effectifs au 31 décembre - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
CDI	1 351	1 378	1 376	-2	-0,1%
CDD	66	76	83	7	9,2%
Contrats aidés	52	50	48	-2	-4,0%
<b>Total</b>	<b>1 469</b>	<b>1 504</b>	<b>1 507</b>	<b>3</b>	<b>0,2%</b>
% CDD	4,5%	5,1%	5,5%		
% Contrats aidés	3,5%	3,3%	3,2%		

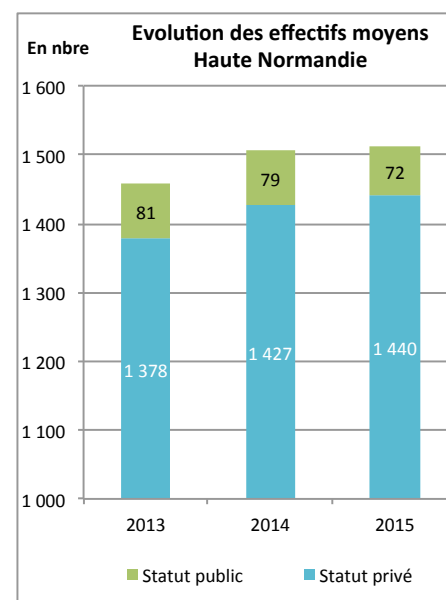
Effectifs au 31 décembre - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Privée	1 390	1 430	1 438	8	0,6%
Public	79	76	69	-7	-9,2%
<b>Total</b>	<b>1 469</b>	<b>1 506</b>	<b>1 507</b>	<b>1</b>	<b>0,1%</b>
% Privé	94,6%	95,0%	95,4%		
% Public	5,4%	5,0%	4,6%		



## Par région : la progression atteint 59 salariés supplémentaires en termes d'effectif moyen sur la période, en Haute Normandie

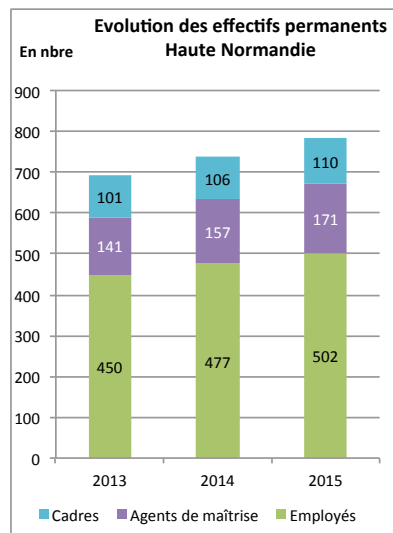
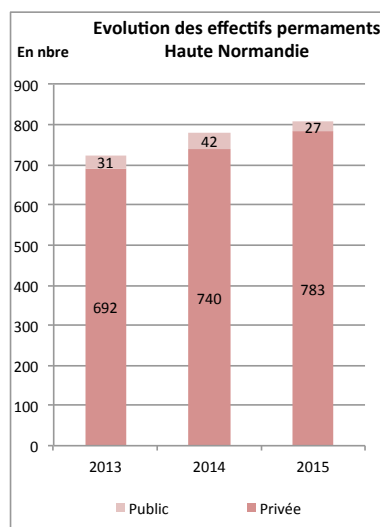
- La progression de l'effectif moyen de la Haute Normandie est intervenue en 2014, avec 47 salariés de plus par rapport à 2013, portant l'effectif moyen du département à 1 506 salariés en 2014. Il progresse à nouveau de 6 personnes en 2015 ; notons que :
  - Cette évolution porte sur les **effectifs de statut privé** et concerne à la fois les Employés (+41 personnes sur la période) et les Agents de maîtrise (+21 salariés), alors que les Cadres voient leur nombre se stabiliser.
  - Les **effectifs moyens de statut public** voient leur nombre diminuer de 9 personnes entre 2013 et 2015.

Effectifs moyens 2015 - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
<b>Statut privé</b>	<b>1 378</b>	<b>1 427</b>	<b>1 440</b>	<b>13</b>	<b>0,9%</b>
<i>En %</i>	<i>94%</i>	<i>95%</i>	<i>95%</i>		
Employés	987	1 026	1 028	2	0,2%
Agents de maîtrise	240	248	261	13	5,2%
Cadres	151	153	151	-2	-1,3%
<b>Statut public</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>72</b>	<b>-7</b>	<b>-8,9%</b>
<i>En %</i>	<i>6%</i>	<i>5%</i>	<i>5%</i>		
Niveau I	6	6	6	0	0,0%
Niveau II	53	51	48	-3	-5,9%
Niveau III	16	16	14	-2	-12,5%
Niveau IVA	6	6	4	-2	-33,3%
<b>Total</b>	<b>1 459</b>	<b>1 506</b>	<b>1 512</b>	<b>6</b>	<b>0,4%</b>



# Par région : des effectifs permanents Haute Normandie qui enregistrent une croissance significative sur les deux dernières années (+113 salariés par rapport à 2013) Syndex

- Les effectifs permanents s'établissent à 810 personnes en 2015, après 782 personnes en 2014 et 723 personnes en 2013.
  - ▶ La catégorie des Employés voit son effectif permanent progresser de 52 personnes en 2015 par rapport à 2013.
  - ▶ Les Agents de maîtrise sont au nombre de 30 personnes et les Cadres de 9 personnes sur la même période.
  - ▶ Tandis que les salariés relevant du statut public voient leur nombre diminuer de 4 personnes fin 2015 par rapport à fin 2013.



Effectifs permanents - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Privée	692	740	783	43	5,8%
Public	31	42	27	-15	-35,7%
<b>Total</b>	<b>723</b>	<b>782</b>	<b>810</b>	<b>28</b>	<b>3,6%</b>
% Privé	95,7%	94,6%	96,7%		
% Public	4,3%	5,4%	3,3%		

Effectifs permanents - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Employés	450	477	502	25	5,2%
Agents de maîtrise	141	157	171	14	8,9%
Cadres	101	106	110	4	3,8%
<b>Total</b>	<b>692</b>	<b>740</b>	<b>783</b>	<b>43</b>	<b>5,8%</b>

Effectifs - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Permanents	723	782	810	28	3,6%
31 décembre	1 469	1 504	1 507	3	0,2%
Moyens	1 458	1 504	1 511	7	0,5%
<b>% permanents /moyens</b>	<b>50%</b>	<b>52%</b>	<b>54%</b>		







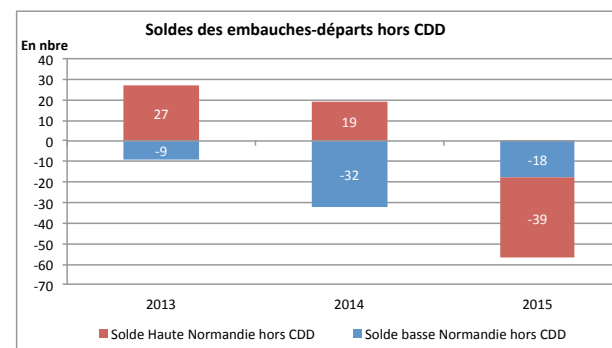
# Mais le solde des embauches/départs pour la Normandie met en évidence des baisses d'effectifs...

- ... En particulier parmi les CDI, avec un nombre d'embauches (282 personnes) qui ne remplace pas les départs (312 personnes), correspondant à une baisse du nombre de CDI de 30 personnes entre 2013 et 2015.
- Or, les CDI de fin d'année progressent sur la période (+36 personnes).

Note : cela interroge sur la fiabilité des données relatives aux départs et aux embauches inscrites sur le bilan social

Effectifs au 31 décembre - Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
CDI	2 357	2 383	2 393	10	0,4%
CDD	153	173	158	-15	-8,7%
Contrats aidés	98	95	98	3	3,2%
<b>Total</b>	<b>2 608</b>	<b>2 651</b>	<b>2 649</b>	<b>-2</b>	<b>-0,1%</b>
% CDD	5,9%	6,5%	6,0%		
% Contrats aidés	3,8%	3,6%	3,7%		

Embauches/Départs Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
<b>Total embauches</b>	<b>252</b>	<b>249</b>	<b>233</b>	<b>-16</b>	<b>-6,4%</b>
Embauches CDI	42	26	32	6	23,1%
Embauches CDD	210	223	201	-22	-9,9%
<b>Total départs</b>	<b>218</b>	<b>234</b>	<b>212</b>	<b>-22</b>	<b>-9,4%</b>
Départs droit privé CDI	48	53	50	-3	-5,7%
Départs droit privé CDD	167	176	162		
Départs droit public	3	5		-5	-100,0%
<b>Solde hors CDD</b>	<b>-9</b>	<b>-32</b>	<b>-18</b>		

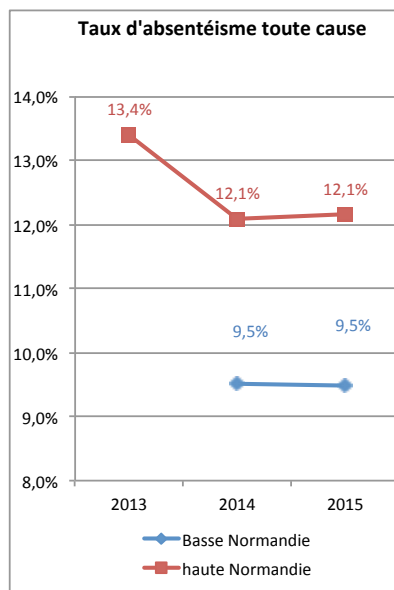


Embauches/Départs Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
<b>Total embauches</b>	<b>275</b>	<b>248</b>	<b>197</b>	<b>-51</b>	<b>-20,6%</b>
Embauches CDI	74	69	39	-30	-43,5%
Embauches CDD	201	179	158	-21	-11,7%
<b>Total départs</b>	<b>262</b>	<b>175</b>	<b>186</b>	<b>11</b>	<b>6,3%</b>
Départs droit privé CDI	44	46	71	25	54,3%
Départs droit privé CDD	215	125	108	-17	-13,6%
Départs droit public	3	4	7	3	75,0%
<b>Solde hors CDD</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>-39</b>		

# L'absentéisme est à un niveau particulièrement élevé dans les deux départements

■ **L'absentéisme (toutes causes) atteint 9,5, % en Basse Normandie et 12,1 % en Haute Normandie :**

- ▶ Le taux d'absentéisme moyen de l'emploi salarié en France s'établit à 4,6 % en 2014, d'après les données d'Alma Consulting Group.
- ▶ Il s'établit à 7,3 % en Basse Normandie et à 9,8 % en Haute Normandie, en retenant seulement les arrêts maladie de moins de quatre mois.
- ▶ Il s'établit à 7,8 % en Basse Normandie et à 8,9 % en Haute Normandie, hors congés maternité, absences autorisées et autres causes.



Absentéisme Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Nbre de journées théoriques travaillées	231 012	230 514	231 426	912	0,4%
Journées d'absence (toutes causes) <i>Taux d'absentéisme</i>		21 919 9,5%	21 939 9,5%	21	0,1%
Journées d'absence < à 4 mois <i>Taux d'absentéisme</i>		16 327 7,1%	16 905 7,3%	579	3,5%
Journées d'absence hors congés mat., autorisés et autres causes <i>Taux d'absentéisme</i>		15 949 6,9%	18 105 7,8%	2 156	13,5%

Absentéisme Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Nbre de journées théoriques travaillées	300 760	309 824	312 777	2 953	1,0%
Journées d'absence (toutes causes) <i>Taux d'absentéisme</i>	40 299 13,4%	37 445 12,1%	37 992 12,1%	547	1,5%
Journées d'absence < à 4 mois <i>Taux d'absentéisme</i>		28 238 9,1%	30 752 9,8%	2 514	8,9%
Journées d'absence hors congés mat., autorisés et autres causes <i>Taux d'absentéisme</i>	25 787 8,6%	28 505 9,2%	27 724 8,9%	-781	-2,7%

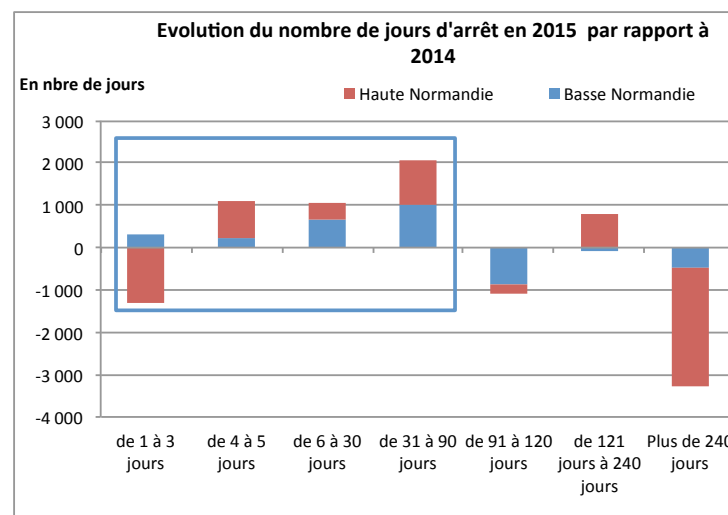
Note : les données sur l'absentéisme ne renseignent pas sur le nombre d'arrêts.

# Une progression significative des arrêts de plus courte durée en 2015

- Le nombre de jours d'arrêts inférieurs à 90 jours progresse ainsi de 2 177 jours (+27 %) en Basse Normandie et de 1 049 jours (+6 %) en Haute Normandie en 2015.
- En revanche, le nombre de jours d'arrêts supérieurs à 91 jours diminuent en Basse Normandie (-1 445 jours et -20 %) ainsi qu'en Haute Normandie (-2 147 jours et -19 %) par rapport à 2014.

Absentéisme Haute Normandie	2014	2015	Var n/n-1	
de 1 à 3 jours	3 240	1 936	-1 304	-40%
de 4 à 5 jours	800	1 704	904	113%
de 6 à 30 jours	6 785	7 183	398	6%
de 31 à 90 jours	5 642	6 693	1 051	19%
de 91 à 120 jours	1 811	1 631	-180	-10%
de 121 jours à 240 jours	3 294	4 097	803	24%
Plus de 240 jours	5 913	3 143	-2 770	-47%
<b>Total</b>	<b>27 485</b>	<b>26 387</b>	<b>-1 098</b>	<b>-4%</b>

Absentéisme Basse Normandie	2014	2015	Var n/n-1	
de 1 à 3 jours	1 024	1 344	320	31%
de 4 à 5 jours	773	982	209	27%
de 6 à 30 jours	3 504	4 147	643	18%
de 31 à 90 jours	2 813	3 818	1 005	36%
de 91 à 120 jours	1 747	860	-887	-51%
de 121 jours à 240 jours	1 911	1 841	-70	-4%
Plus de 240 jours	3 681	3 193	-488	-13%
<b>Total</b>	<b>15 453</b>	<b>16 185</b>	<b>732</b>	<b>5%</b>



Note : la nature des absences inférieures à quinze jours ou à un mois est généralement différente des arrêts plus longs. Il serait intéressant de connaître les jours d'arrêts par qualification, afin d'identifier les salariés les plus exposés, de même que l'absentéisme par tranche d'âges de salariés.



**Point B**

---

## L'évolution des qualifications

# Les changements de coefficient concernent plus de 17 % des effectifs en 2015

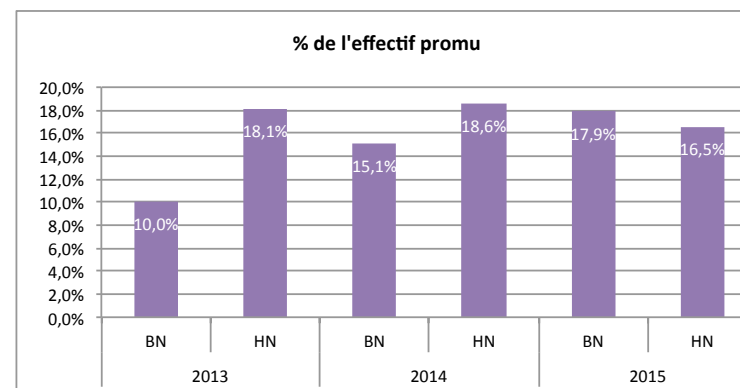
- En Basse Normandie, sur un effectif moyen de 1 118 salariés, on compte 200 changements de coefficient en 2015, correspondant à près de 18 % de l'effectif ayant été promu.

Changement de coefficients Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Effectifs promus	112	169	200	31	18,3%
Effectifs moyens	1 116	1 119	1 118	-1	-0,1%
% de l'effectif promu	10,0%	15,1%	17,9%		

- En Haute Normandie, le nombre de promotions est également significatif, avec 250 changements de coefficient en 2015, sur un effectif moyen de 1 511 salariés, correspondant à près de 16,5 % de l'effectif ayant été promu.

Changement de coefficients Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	
Effectifs promus	264	279	250	-29	-10,4%
Effectifs moyens	1 458	1 504	1 511	7	0,5%
% de l'effectif promu	18,1%	18,6%	16,5%		

- ▶ L'effectif promu dépassait 18 % en 2013 et 2014.



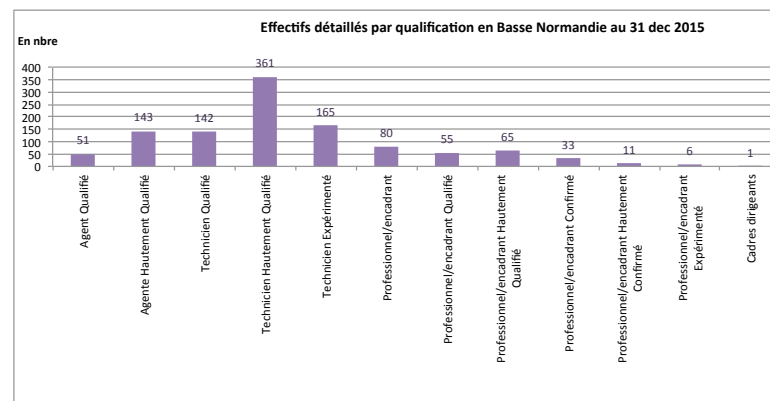
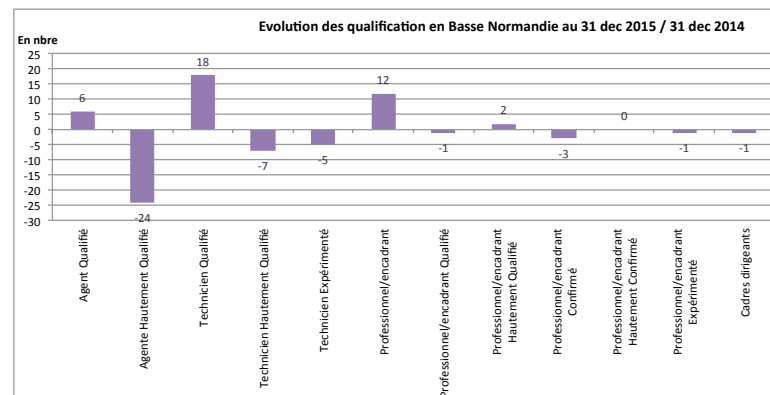
# Par région : les métiers évoluent en Basse Normandie vers des fonctions plus qualifiées

- En Basse Normandie, on observe un glissement des qualifications vers des emplois de « Techniciens Qualifiés » et de « Professionnel/Encadrant » en 2015....

- ▶ Notons que 32 % des effectifs occupent une fonction de « Technicien Hautement Qualifié ».

- ... Cela interroge sur les exigences en matière de recrutement et de qualification pour répondre aux nouvelles attentes de Pôle Emploi.

Effectifs au 31 décembre 2015 - Basse Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1
Agent		0	0	0
Agent Qualifié		45	51	6
Agente Hautement Qualifié		167	143	-24
Technicien Qualifié		124	142	18
Technicien Hautement Qualifié		368	361	-7
Technicien Expérimenté		170	165	-5
Professionnel/encadrant		68	80	12
Professionnel/encadrant Qualifié		56	55	-1
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié		63	65	2
Professionnel/encadrant Confirmé		36	33	-3
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé		11	11	0
Professionnel/encadrant Expérimenté		7	6	-1
Cadres dirigeants		2	1	-1
<b>Total</b>		<b>1 117</b>	<b>1 113</b>	<b>-4</b>

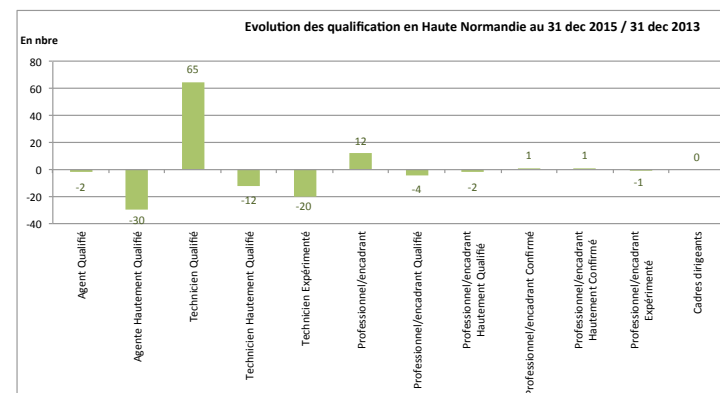


Note : quelles seront les qualifications de demain à Pôle Emploi, avec une disparition programmée des catégories « Agents » ?

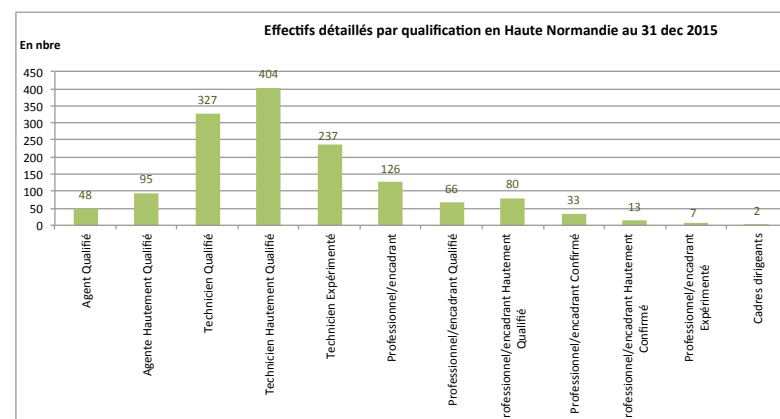
- En Haute Normandie, entre 2013 et 2015, on observe également un glissement des qualifications vers des fonctions de « Technicien Qualifié » et de « Professionnel/Encadrant » en 2015.

- ▶ Notons que 23 % des effectifs occupent une fonction de « Technicien Qualifié » et 28 % de « Technicien Hautement Qualifié ».

- Cela interroge là aussi sur les niveaux de qualifications attendus.



Effectifs au 31 décembre 2015 - Haute Normandie	2013	2014	2015	Variation n/n-1	Variation n/n-2
Agent				0	0
Agent Qualifié	53	50	48	-2	-5
Agente Hautement Qualifié	117	125	95	-30	-22
Technicien Qualifié	202	262	327	65	125
Technicien Hautement Qualifié	444	416	404	-12	-40
Technicien Expérimenté	265	257	237	-20	-28
Professionnel/encadrant	96	114	126	12	30
Professionnel/encadrant Qualifié	79	70	66	-4	-13
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	40	82	80	-2	40
Professionnel/encadrant Confirmé	33	32	33	1	0
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	53	12	13	1	-40
Professionnel/encadrant Expérimenté	8	8	7	-1	-1
Cadres dirigeants		2	2	0	2
<b>Total</b>	<b>1 390</b>	<b>1 430</b>	<b>1 438</b>	<b>8</b>	<b>48</b>





**Point C**

---

## Le programme pluri-annuel de formation

- En 2015, le bilan de la formation en Basse Normandie ressort avec un nombre de formations suivies significatif, dont :
  - ▶ 5,8 stages en moyenne pour les femmes et 5,7 stages en moyenne pour les hommes.
  - ▶ En revanche, les stages sont de courte durée, avec en moyenne 1,4 jour pour les femmes et 1,3 jour pour les hommes.
  - ▶ Les effectifs en CDD bénéficient également de formations, avec en moyenne 2,8 stages de 1,5 jour pour les femmes et plus du double avec 5,2 stages de 1,5 jour pour les hommes.

Bilan formation professionnelle 2015 - Basse Normandie

	Nombre de stagiaires		Nombre de jours total de formation		Nombre de jours de formation par stagiaire	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres	278	350	312 j	437 j	1,1 j	1,2 j
Agents de maîtrise	353	697	403 j	912 j	1,1 j	1,3 j
Employés	762	3 672	1 064 j	5 366 j	1,4 j	1,5 j
<b>Total</b>	<b>1 393</b>	<b>4 719</b>	<b>1 779 j</b>	<b>6 715 j</b>	<b>1,3 j</b>	<b>1,4 j</b>
	6 112		8 494 j		1,4 j	

Note : l'indicateur du nombre de stagiaires ne permet pas d'identifier le nombre de salariés formés. Un salarié peut suivre plusieurs stages, mais le fait de ne pas identifier les formés ne permet pas non plus de voir d'éventuels exclus de la formation...

Répartition des stagiaires par sexe en CDI

	Effectifs au 31 déc 2015	Nbre de stagiaires	Nbre de jours de formation	Nb j formation / stagiaire	Nb moy de stage / salarié
Femmes	762	4 416	6 241 j	1,4 j	5,8
Hommes	233	1 327	1 677 j	1,3 j	5,7

Répartition des stagiaires par sexe en CDD

	Effectifs au 31 déc 2015	Nbre de stagiaires	Nbre de jours de formation	Nb j formation / stagiaire	Nb moy de stage / salarié
Femmes	65	183	270 j	1,5 j	2,8
Hommes	10	52	80 j	1,5 j	5,2

Répartition des stagiaires par sexe en Contrats Aidés

	Effectifs au 31 déc 2015	Nbre de stagiaires	Nbre de jours de formation	Nb j formation / stagiaire	Nb moy de stage / salarié
Femmes	47	40	199 j	5,0 j	0,9
Hommes	3	4	22 j	5,5 j	1,3

- Si le taux de réalisation des formations approche 90 % en 2015, avec des disparités selon la nature des formations, les formations toutes fonctions (« supports » et « actions transverses ») ont un taux de réalisation limité à moins de 53 %.

Taux de réalisation du plan régional de formation - Basse Normandie - 2015	Nbre de jours /agent	Taux de réalisation
Service auprès des demandeurs d'emploi, actifs et entreprises et parcours nouveaux entrants (CDI-CDD-CUI)	9,2 j	100,3%
Toutes fonctions "support" et "actions Transverses"	4,1 j	52,4%
Management et parcours AMF Managers	8,2 j	60,8%
Sécurité		73,1%
<b>Total</b>	<b>7,6 j</b>	<b>89,9%</b>

Zoom sur des formations spécifiques - Basse Normandie - 2015	Objectifs 2015	Réalisation 2015
CEP	467 101	285 Conseillers et Psychologues formés en 2015 101 Managers réseau formés en 2015
Emploi Store	1003	960 Agents formés en 2015
AOSI	779	735 Agents et Managers formés en 2015
Neptune 2	1037	914 Agents formés à la 1ère 1/2 journée et 938 à la 2ième 1/2 journée

Parcours d'accompagnement - Basse Normandie 2015	Nombre de salariés concernés	Durée de la formation
Parcours d'accompagnement Régime Générale	25 agents	20 jours
Parcours dédié entreprise	105 conseillers dédiés aux entreprises	18 jours
Parcours accompagnement à la prise de fonction pour les Managers	9 managers	25 jours
Parcours nouveaux entrants CDI	22 agents	30 jours

Note : un indicateur de nombre d'agents formés (est-ce bien le cumul des agents partis en stages ?) et dans ce cas, pourquoi un si faible taux en ce qui concerne la formation CEP (285 conseillers formés sur un public cible de 467 soit 61 %). Le taux de réalisation est meilleur pour les autres formations spécifiques.

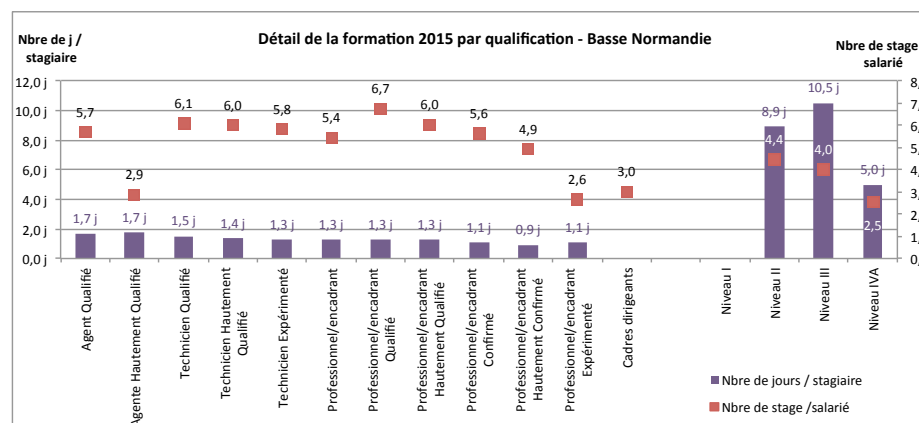
# Basse Normandie : une durée de stage plus longue en moyenne pour les salariés relevant du statut public

■ Pour les salariés relevant du statut privé, selon les qualifications, on compte :

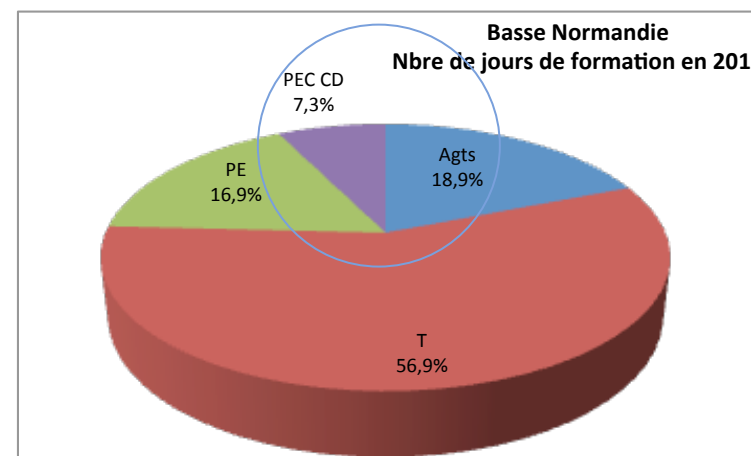
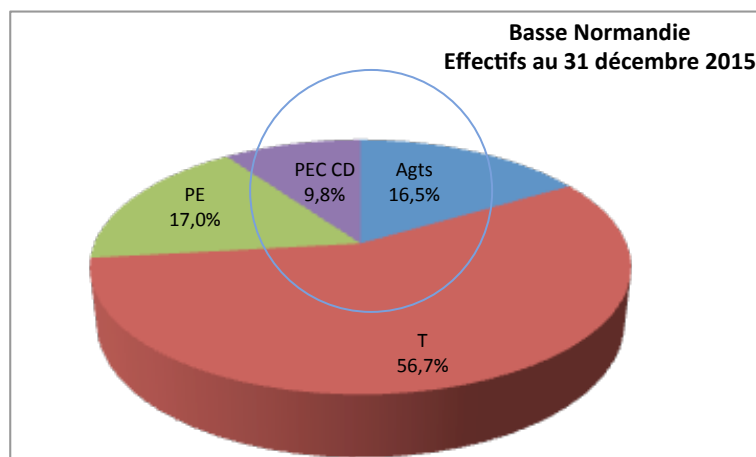
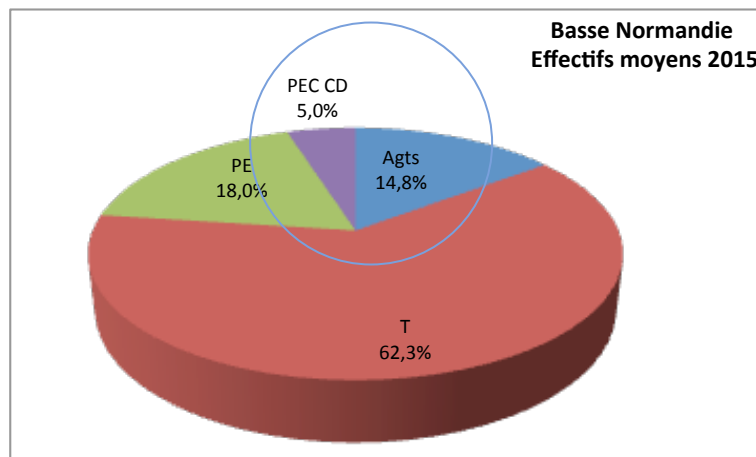
- ▶ 2,6 stages par salarié (Professionnel/Encadrant hautement qualifié) et jusqu'à 6,7 stages par salarié (Professionnel/Encadrant)...
- ▶ ... d'une durée moyenne de 1,4 jour.
- ▶ Mais aucune formation pour les Cadres dirigeants (?).

■ Les salariés relevant du statut public ont suivi environ 4 stages en 2015, d'une durée moyenne particulièrement élevée, avec près de 9 jours.

Détail des formations 2015 par qualification - Basse Normandie	Effectif déc 2015	Nbre de stagiaire	Nbre de jours de formation	Nbre de jours / stagiaire	Nbre de stage /salarié
<b>Statut privé</b>	<b>1 113</b>	<b>6 304</b>	<b>8 853 j</b>	<b>1,4 j</b>	<b>5,7</b>
Agent Qualifié	51	146	244 j	1,7 j	2,9
Agente Hautement Qualifié	143	870	1 520 j	1,7 j	6,1
Technicien Qualifié	142	851	1 296 j	1,5 j	6,0
Technicien Hautement Qualifié	361	2 100	2 874 j	1,4 j	5,8
Technicien Expérimenté	165	894	1 129 j	1,3 j	5,4
Professionnel/encadrant	80	538	684 j	1,3 j	6,7
Professionnel/encadrant Qualifié	55	332	421 j	1,3 j	6,0
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	65	364	465 j	1,3 j	5,6
Professionnel/encadrant Confirmé	33	162	174 j	1,1 j	4,9
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	11	29	26 j	0,9 j	2,6
Professionnel/encadrant Expérimenté	6	18	19 j	1,1 j	3,0
Cadres dirigeants	1				
<b>Statut public</b>	<b>29</b>	<b>117</b>	<b>1 019 j</b>	<b>8,7 j</b>	<b>4,0</b>
Niveau I	2	2			
Niveau II	23	102	910 j	8,9 j	4,4
Niveau III	2	8	84 j	10,5 j	4,0
Niveau IVA	2	5	25 j	5,0 j	2,5
<b>Total</b>	<b>1 142</b>	<b>6 421</b>	<b>9 872 j</b>	<b>1,5 j</b>	<b>5,6</b>



# Basse Normandie : l'effort de formation porte en particulier sur les Agents et les Professionnels/Encadrants en 2015



# Haute Normandie : la durée moyenne des formations est de 1,2 jour en 2015

- Par type de formation, l'effort est concentré sur les « relations clients » et le « développement managérial », avec respectivement 87 % et 11 % des heures consacrées à ces thèmes.

Bilan formation professionnelle Haute Normandie - 2015

	Nbre de stagiaires	Nbre de jours de formation	Nombre de jours de formation par stagiaire
<b>Effectifs CDI</b>	<b>7 141</b>	<b>8 260 j</b>	<b>1,2 j</b>
Relations clients	5 984	7 017 j	1,2 j
Métiers du support	235	189 j	0,8 j
Développement managérial	922	1 055 j	1,1 j
<b>Effectifs CDD</b>	<b>789</b>	<b>1 377 j</b>	<b>1,7 j</b>
Relations clients	770	1 366 j	1,8 j
Métiers du support	19	12 j	0,6 j
<b>Effectifs Contrats Aidé</b>	<b>210</b>	<b>226 j</b>	<b>1,1 j</b>
Relations clients	210	226 j	1,1 j
<b>Total</b>	<b>8 140</b>	<b>9 863 j</b>	<b>1,2 j</b>

Note : la présentation des bilans de formation est différente entre la Basse Normandie et la Haute Normandie, ce qui ne permet pas de faire des comparaisons sur la nature des formations suivies entre les deux départements.

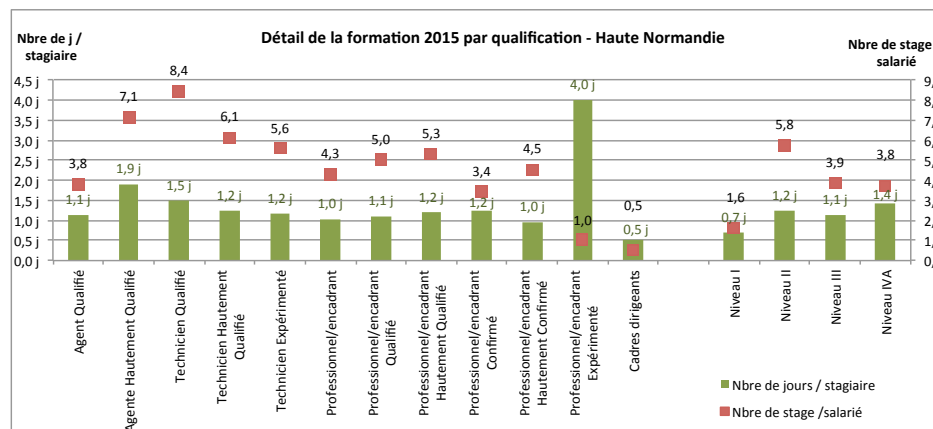
# Haute Normandie : mais là aussi avec un nombre de stages en moyenne par salarié supérieur à six dans l'année

- Pour les salariés relevant du statut privé, selon les qualifications on compte :

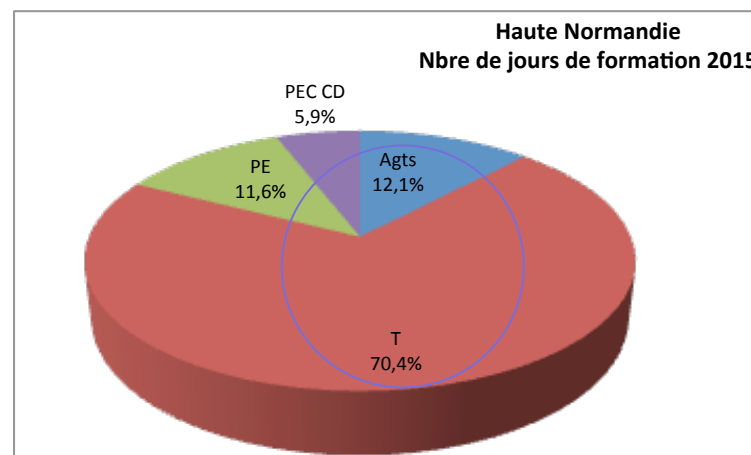
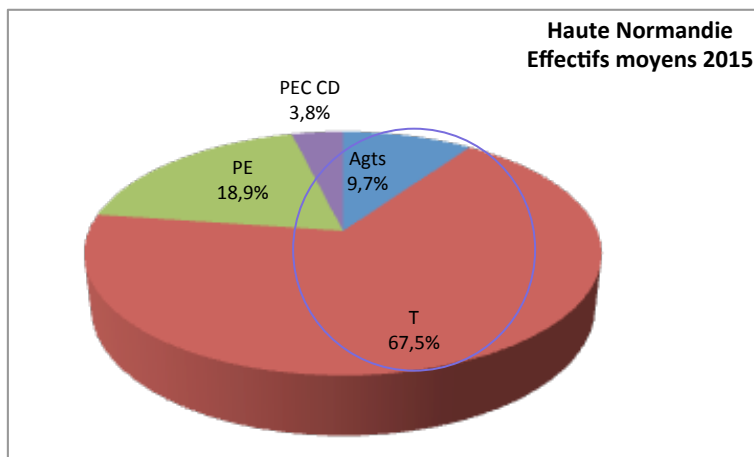
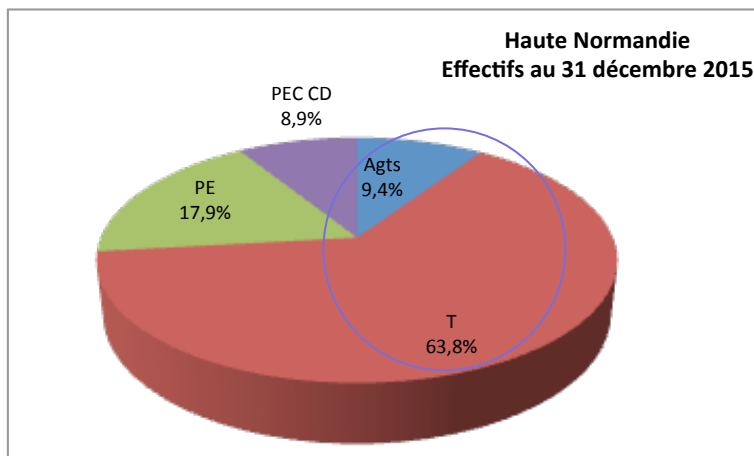
- ▶ Entre 0,5 stage par salarié (Cadre dirigeant) et jusqu'à 8,4 stages par salarié (Technicien qualifié)...
- ▶ ... d'une durée moyenne de 1,3 jour.

- Les salariés relevant du statut public ont suivi en moyenne 5 stages en 2015 d'une durée moyenne de 1,2 jour, proche du statut privé.

Détail des formations 2015 par qualification - Haute Normandie	Effectif déc 2015	Nbre de stagiaire	Nbre de jours de formation	Nbre de jours / stagiaire	Nbre de stage /salarié
<b>Statut privé</b>	<b>1 438</b>	<b>8 897</b>	<b>11 877 j</b>	<b>1,3 j</b>	<b>6,2</b>
Agent Qualifié	48	183	207 j	1,1 j	3,8
Agente Hautement Qualifié	95	678	1 290 j	1,9 j	7,1
Technicien Qualifié	327	2 755	4 099 j	1,5 j	8,4
Technicien Hautement Qualifié	404	2 480	3 075 j	1,2 j	6,1
Technicien Expérimenté	237	1 320	1 541 j	1,2 j	5,6
Professionnel/encadrant	126	546	569 j	1,0 j	4,3
Professionnel/encadrant Qualifié	66	331	366 j	1,1 j	5,0
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	80	425	507 j	1,2 j	5,3
Professionnel/encadrant Confirmé	33	112	139 j	1,2 j	3,4
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	13	59	56 j	1,0 j	4,5
Professionnel/encadrant Expérimenté	7	7	28 j	4,0 j	1,0
Cadres dirigeants	2	1	1	0,5 j	0,5
<b>Statut public</b>	<b>69</b>	<b>342</b>	<b>417 j</b>	<b>1,2 j</b>	<b>5,0</b>
Niveau I	5	8	6	0,7 j	1,6
Niveau II	46	265	328 j	1,2 j	5,8
Niveau III	14	54	62 j	1,1 j	3,9
Niveau IVA	4	15	22 j	1,4 j	3,8
<b>Total</b>	<b>1 507</b>	<b>9 239</b>	<b>12 294 j</b>	<b>1,3 j</b>	<b>6,1</b>



# Haute Normandie : l'effort de formation porte en particulier sur les Agents et les Techniciens en 2015





- **Au 30 juin 2016, les axes structurants inscrits au plan de formation étaient particulièrement bien avancés, avec un taux de réalisation de 84 % :**
  - ▶ Les formations « AOSI 2016 » et « outils d'orientation » dépassent ainsi l'objectif fixé en nombre de jours.
  - ▶ En revanche, les formations relatives aux « compétences numériques » n'avaient pas démarré au 30 juin 2016.
  
- **De manière plus générale, le plan de formation était avancé à 64 % pour les non managers, avec un taux de réalisation de 78 % à fin juin sur les formations relatives aux « relations clients ».**
  
- **Pour les managers, le taux de réalisation du plan de formation est de 51 % à fin juin.**

## Axe phares du plan de formation 2016

Projets PE 2020	Objectif en jours	Réalisation au 30 juin 2016	Taux de réalisation
CEP conseillers	1 176 j	776 j	66%
NPDE conseillers	4 249 j	3 637 j	86%
Outils d'orientation 1er niveau IPPE/MAOS/Kits Sectoriels	515 j	668 j	130%
AOSI 2016	1 147 j	1 650 j	144%
Compétences numériques	620 j		0%
Pratiques managériales et la stratégie de l'établissement pour l'ensemble des managers	553 j	237 j	43%
<b>Total</b>	<b>8 259 j</b>	<b>6 968 j</b>	<b>84%</b>

## Plan pluriannuel de formation

Projets PE 2020	Objectif en jours	Réalisation au 30 juin 2016	Taux de réalisation
<b>Non managers</b>	<b>14 590 j</b>	<b>9 372 j</b>	<b>64%</b>
Relation de services	10 665 j	8 343 j	78%
Nouveaux entrants	3 366 j	894 j	27%
Fonction support	559 j	135 j	24%
<b>Managers</b>	<b>2 829 j</b>	<b>1 435 j</b>	<b>51%</b>
Relation de services	1 663 j	1 144 j	69%
Nouveaux entrants	523 j	152 j	29%
Fonction support	643 j	139 j	22%



**Point D**

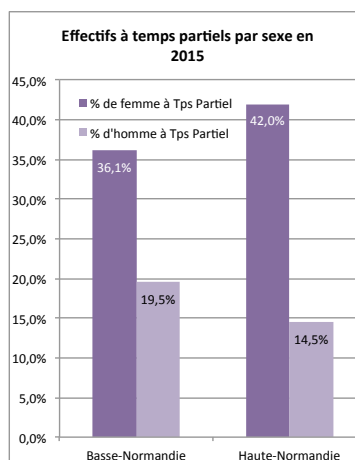
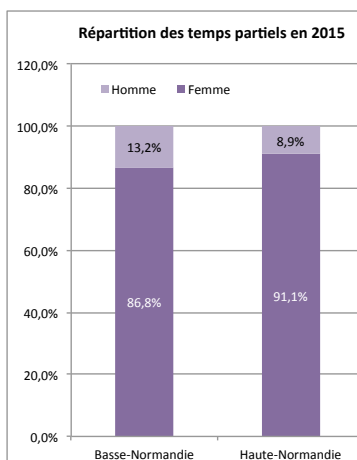
---

## La durée du travail

# Pôle Emploi Normandie compte 34 % des effectifs à temps partiel en 2015 (effectifs au 31 décembre)...



- ... Pour une moyenne nationale d'un peu moins de 19 % (selon une enquête Emploi de l'INSEE datant de 2011).
- La Basse Normandie compte 32 % de ses effectifs à temps partiel et la Haute Normandie 36 %.
- Les emplois à temps partiel sont principalement occupés par des femmes : 86,8 % en Basse Normandie et 91,1 % en Haute Normandie :
  - ▶ 36,1 % des femmes et 19,5 % des hommes occupent un emploi à temps partiel en Basse Normandie.
  - ▶ 42 % des femmes et 14,5 % des hommes occupent un emploi à temps partiel en Haute Normandie.
- 65 % des effectifs à temps partiel réalisent un temps de travail compris « entre 80 % et 90 % » d'un plein temps.



Effectifs au 31 décembre 2015	Basse-Normandie	Haute-Normandie	Total
Inférieur à 50 %	6	5	11
Entre 50 % et 80 %	37	110	147
Entre 80 % et 90 %	244	351	595
90 % et +	84	76	160
<b>Total temps partiel</b>	<b>371</b>	<b>542</b>	<b>913</b>
<b>Effectifs total</b>	<b>1 142</b>	<b>1 507</b>	<b>2 649</b>
<i>en %</i>	<i>32%</i>	<i>36%</i>	<i>34%</i>
<b>Tps Partiel Femme</b>	<b>322</b>	<b>494</b>	<b>816</b>
<i>% femme</i>	<i>86,8%</i>	<i>91,1%</i>	<i>89,4%</i>
<b>Tps Partiel Homme</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>97</b>
<i>% homme</i>	<i>13,2%</i>	<i>8,9%</i>	<i>10,6%</i>
<b>Effectifs Féminin</b>	<b>891</b>	<b>1 176</b>	<b>2 067</b>
<i>% de femme à Tps Partiel</i>	<i>36,1%</i>	<i>42,0%</i>	<i>39,5%</i>
<b>Effectifs Masculin</b>	<b>251</b>	<b>331</b>	<b>582</b>
<i>% d'homme à Tps Partiel</i>	<i>19,5%</i>	<i>14,5%</i>	<i>16,7%</i>

Note : il serait intéressant d'obtenir ces données par qualification.

**Point E**

---

## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

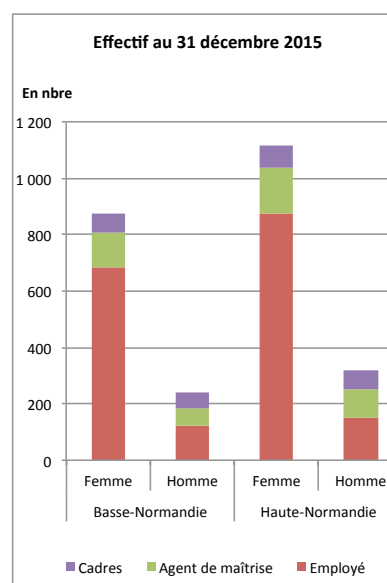
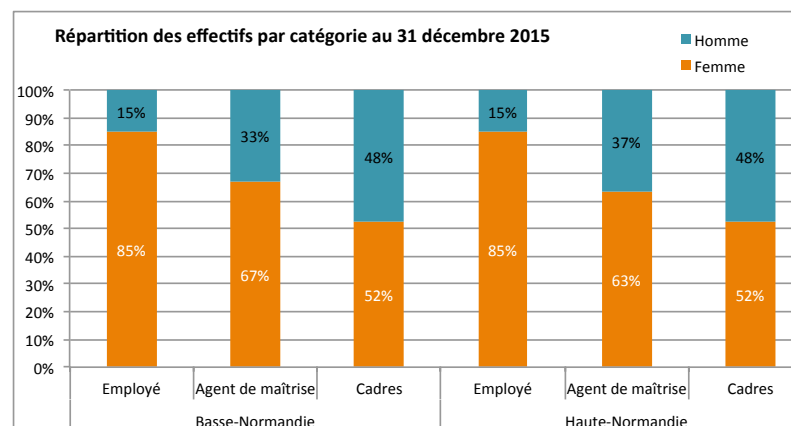


# Les effectifs de Pôle Emploi Normandie sont à 78 % composés de femmes, mais à peine un peu plus de 50 % sont des Cadres

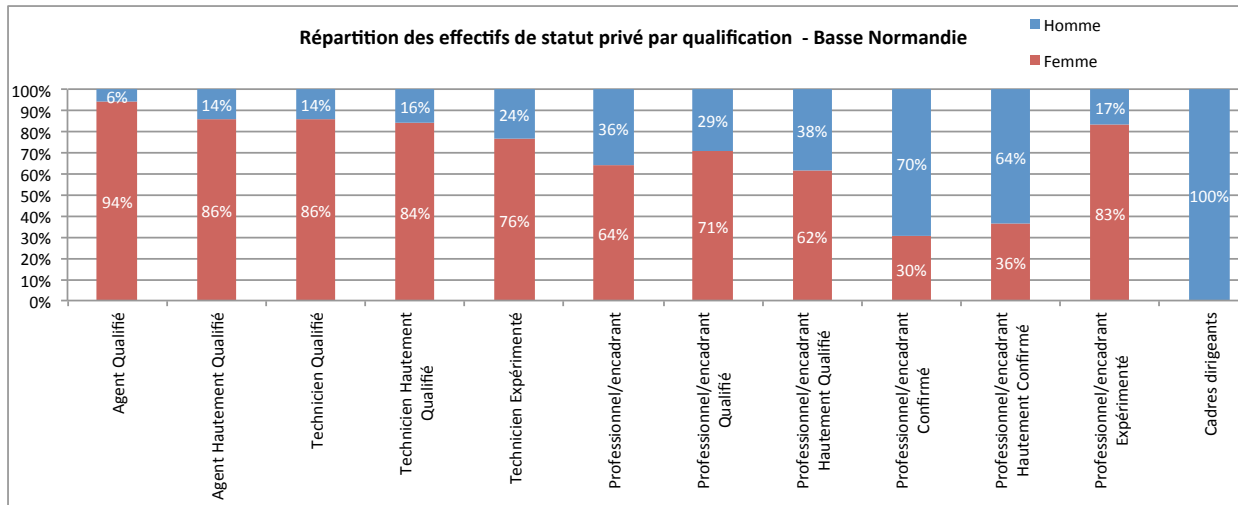
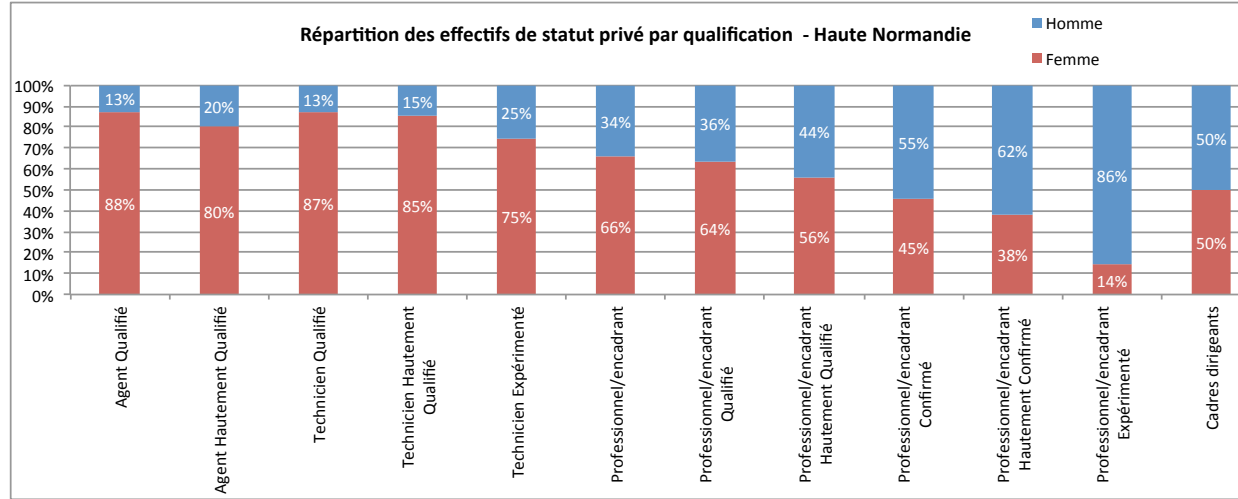
■ **La répartition femme/homme est plus contrastée selon les catégories, avec :**

- ▶ Une forte représentation des femmes dans la catégorie des Employés, où elles atteignent 85 %.
- ▶ Une représentation des femmes qui passe à 67 % dans la catégorie des Agents de Maîtrise en Haute Normandie et à 63 % en Haute Normandie.
- ▶ Et 52 % de femmes dans la catégorie des Cadres en 2015.

Effectifs au 31 décembre 2015	Basse-Normandie		Haute-Normandie	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Employé	684	122	874	153
Agent de maîtrise	123	60	166	96
Cadres	65	59	78	71
<b>Total</b>	<b>872</b>	<b>241</b>	<b>1 118</b>	<b>320</b>
<i>En %</i>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>



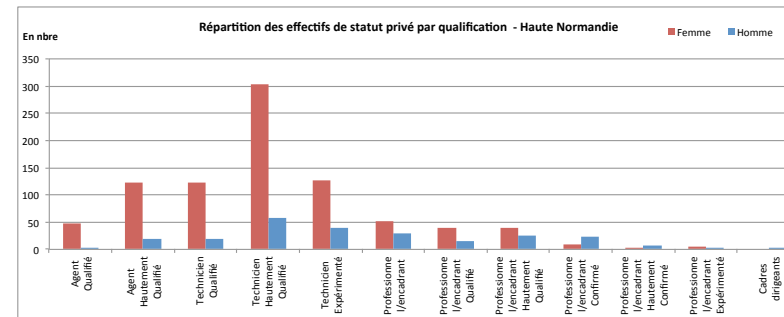
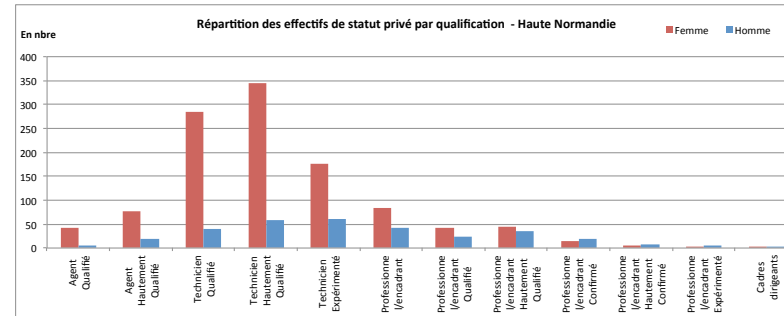
# Une sur-représentation des femmes aux emplois les moins qualifiés (1/2)





# Une sur-représentation des femmes aux emplois les moins qualifiés (2/2)

- Par qualification, les données mettent en évidence un effectif féminin prépondérant dans les catégories Agents et Techniciens.
- Cette part des femmes est proportionnellement plus faible dans les catégories Encadrants (en dessous de 70 %) et représente moins de 45 % de l'effectif des « Professionnels/Encadrants confirmés » et « Professionnels/Encadrants Hautement Confirmés ».
- A noter cependant que les femmes représentent 86 % de l'effectif des « Professionnels/Encadrants Expérimentés » en Basse Normandie.

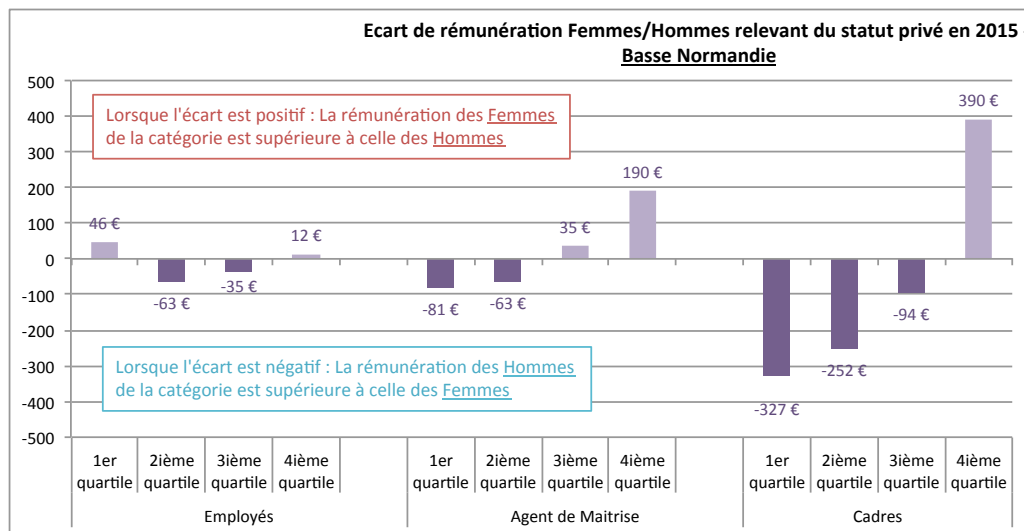


Effectifs au 31 décembre 2015	Basse-Normandie		Haute-Normandie	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Agent				
Agent Qualifié	48	3	42	6
Agent Hautement Qualifié	123	20	76	19
Technicien Qualifié	122	20	286	41
Technicien Hautement Qualifié	304	57	345	59
Technicien Expérimenté	126	39	177	60
Professionnel/encadrant	51	29	83	43
Professionnel/encadrant Qualifié	39	16	42	24
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	40	25	45	35
Professionnel/encadrant Confirmé	10	23	15	18
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	4	7	5	8
Professionnel/encadrant Expérimenté	5	1	1	6
Cadres dirigeants		1	1	1
<b>Total</b>	<b>872</b>	<b>241</b>	<b>1 118</b>	<b>320</b>
		<b>1 113</b>		<b>1 438</b>

# Basse Normandie : les écarts de rémunérations homme/femme sont peu significatifs en 2015

Les rémunérations mensuelles sont calculées par votre Direction à partir du cumul de la rémunération brute globale (y compris primes, heures supplémentaires ou autres rémunérations exceptionnelles) des effectifs permanents, hors départs au 21/12 divisé par 12. Chaque quartile représente le quart de l'échantillon de population étudiée.

- Les écarts de rémunération sont peu significatifs pour la catégorie des Employés, pour laquelle ils représentent moins de 3 % de la rémunération brute, selon les quartiles.
- Ils représentent jusqu'à 5 % dans la catégorie des Agents de maîtrise et demeurent limités.
- L'écart atteint 7 % pour les Cadres, plus important, mais assez habituel pour cette catégorie.



Employés - Basse Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
1er quartile	2 106 €	2 060 €	46 €	2,2%
2ième quartile	2 543 €	2 606 €	-63 €	-2,4%
3ième quartile	2 831 €	2 866 €	-35 €	-1,2%
4ième quartile	3 334 €	3 322 €	12 €	0,4%

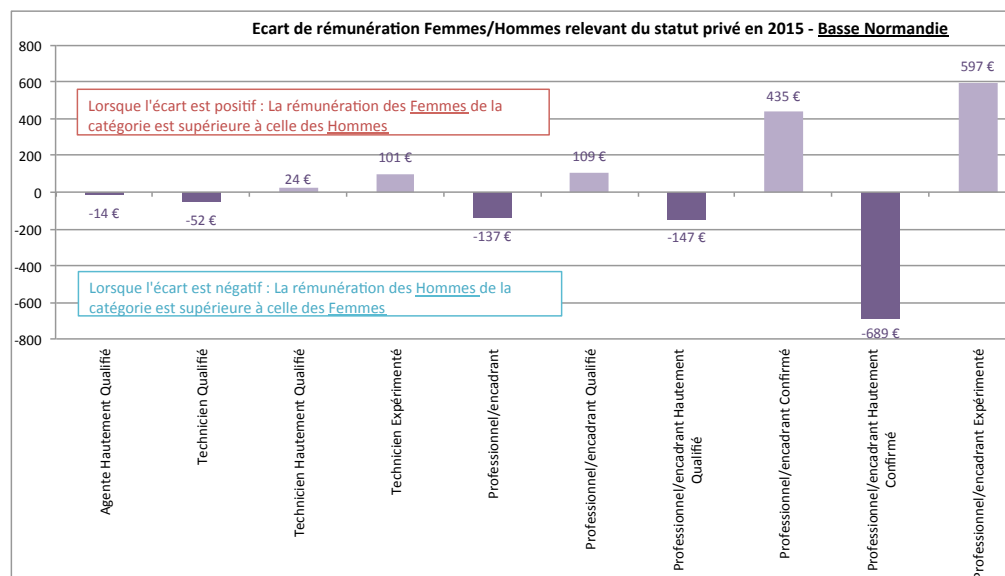
Agent de Maîtrise - Basse Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
1er quartile	3 160 €	3 241 €	-81 €	-2,5%
2ième quartile	3 554 €	3 617 €	-63 €	-1,8%
3ième quartile	3 842 €	3 807 €	35 €	0,9%
4ième quartile	4 326 €	4 136 €	190 €	4,5%

Cadres - Basse Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
1er quartile	3 794 €	4 121 €	-327 €	-8,3%
2ième quartile	4 302 €	4 554 €	-252 €	-5,7%
3ième quartile	4 808 €	4 902 €	-94 €	-1,9%
4ième quartile	6 198 €	5 808 €	390 €	6,5%

Note : la prise en compte de l'ancienneté serait cependant utile pour aller plus loin dans l'analyse : à date d'entrée équivalente, quelle est la progression pour les femmes ; est-elle bien identique à celle des hommes ? De même, une approche complémentaire portant sur le seul salaire de base permettrait de s'assurer qu'un différentiel éventuel plus important n'est pas masqué par la part « variable » (heures supplémentaires, primes...).

# Basse Normandie : les écarts de rémunérations homme/femme progressent avec le niveau de qualification

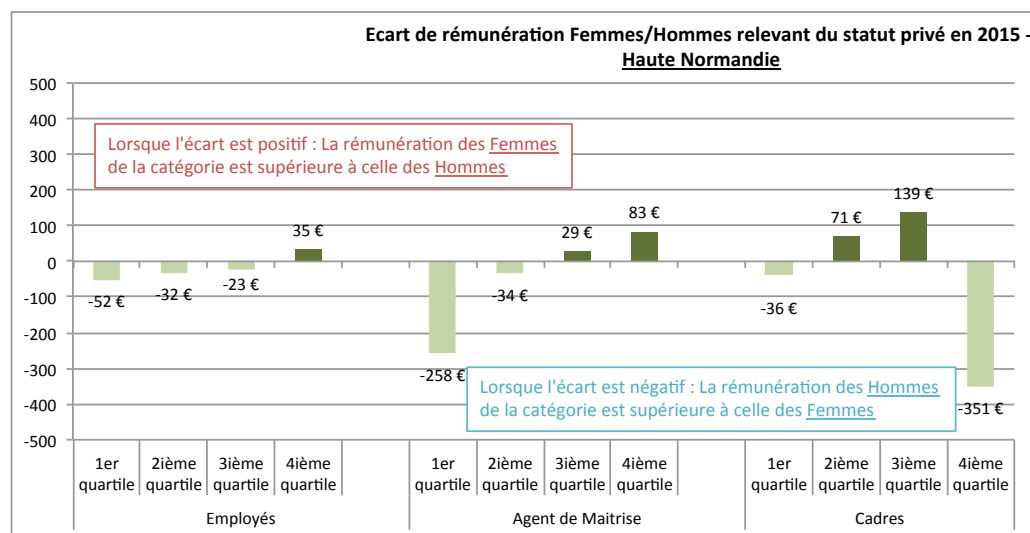
- En Basse-Normandie, les écarts demeurent peu significatifs : moins de 4 %, jusqu'à la qualification de « Professionnels/Encadrants Hautement Qualifiés ».
- En revanche, l'écart de rémunération dépasse 10 % en faveur des hommes pour les qualifications de « Professionnels/Encadrants Hautement Confirmés » en Basse Normandie.
- Il représente plus de 8 % dans les qualifications « Professionnels/Encadrants Confirmés » et « Cadres Dirigeants ».



Emplois génériques - Basse Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
Agent Qualifié				
Agent Hautement Qualifié	2 151 €	2 165 €	- 14 €	-0,6%
Technicien Qualifié	2 409 €	2 461 €	- 52 €	-2,1%
Technicien Hautement Qualifié	2 819 €	2 795 €	24 €	0,9%
Technicien Expérimenté	3 426 €	3 325 €	101 €	3,0%
Professionnel/encadrant	3 446 €	3 583 €	- 137 €	-3,9%
Professionnel/encadrant Qualifié	4 235 €	4 126 €	109 €	2,6%
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	4 247 €	4 394 €	- 147 €	-3,4%
Professionnel/encadrant Confirmé	5 290 €	4 855 €	435 €	8,6%
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	5 336 €	6 025 €	- 689 €	-12,1%
Professionnel/encadrant Expérimenté	7 232 €	6 635 €	597 €	8,6%
Cadres dirigeants				

# Haute Normandie : les écarts de rémunération sont au global peu marqués, à l'exception des agents de maîtrise en 2015

- En Haute Normandie, les écarts de rémunération sont peu significatifs pour la catégorie des Employés, pour laquelle ils représentent également moins de 3 % de la rémunération brute selon les quartiles.
- En revanche, l'écart de rémunération atteint près de 9 % pour la catégorie des Agents de maîtrise pour le premier quartile.
- L'écart est limité à moins de 6 % pour la catégorie des Cadres, ce qui reste limité compte tenu des postes occupés.



Employés - Haute Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
1er quartile	2 147 €	2 199 €	-52 €	-2,4%
2ième quartile	2 465 €	2 497 €	-32 €	-1,3%
3ième quartile	2 759 €	2 782 €	-23 €	-0,8%
4ième quartile	3 298 €	3 263 €	35 €	1,1%

Agent de Maîtrise - Haute Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
1er quartile	2 889 €	3 147 €	-258 €	-8,5%
2ième quartile	3 527 €	3 561 €	-34 €	-1,0%
3ième quartile	3 838 €	3 809 €	29 €	0,8%
4ième quartile	4 318 €	4 235 €	83 €	1,9%

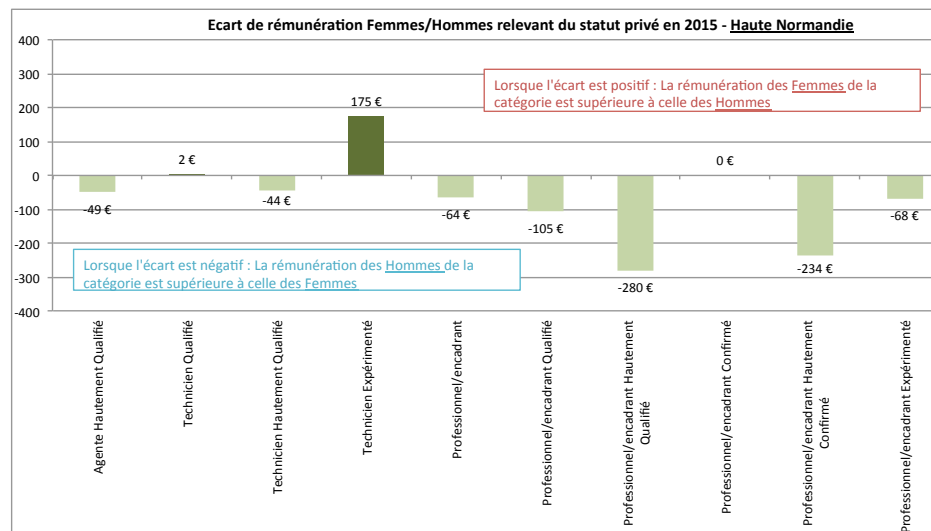
Cadres - Haute Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
1er quartile	3 993 €	4 029 €	-36 €	-0,9%
2ième quartile	4 634 €	4 563 €	71 €	1,5%
3ième quartile	5 221 €	5 082 €	139 €	2,7%
4ième quartile	6 098 €	6 449 €	-351 €	-5,6%

Note : la prise en compte de l'ancienneté serait cependant utile pour aller plus loin dans l'analyse : à date d'entrée équivalente, quelle est la progression pour les femmes ; est-elle bien identique à celle des hommes ? De même, une approche complémentaire portant sur le seul salaire de base permettrait de s'assurer qu'un différentiel éventuel plus important n'est pas masqué par la part « variable » (heures supplémentaires, primes...).

# Haute Normandie : par qualification, les écarts de rémunération ne dépassent pas 6 %

■ Par qualification, les rémunérations en Haute Normandie présentent des écarts relativement faibles :

- ▶ Aucun écart dans la qualification « Professionnels/ Encadrants Confirmés ».
- ▶ Des écarts inférieurs à 5 % dans la qualification « Agents Hautement Qualifiés » à « Professionnels/Encadrants Qualifiés ».
- ▶ Un écart d'un peu plus de 6 % pour les « Professionnels/ Encadrants Hautement Qualifiés ».



Emplois génériques - Haute Normandie	Femmes	Hommes	Ecart Femmes/Hommes	
Agent Qualifié				
Agent Hautement Qualifié	2 122 €	2 171 €	- 49 €	-2,3%
Technicien Qualifié	2 338 €	2 336 €	2 €	0,1%
Technicien Hautement Qualifié	2 819 €	2 863 €	- 44 €	-1,5%
Technicien Expérimenté	3 667 €	3 492 €	175 €	4,9%
Professionnel/encadrant	3 366 €	3 430 €	- 64 €	-1,9%
Professionnel/encadrant Qualifié	4 282 €	4 387 €	- 105 €	-2,4%
Professionnel/encadrant Hautement Qualifié	4 307 €	4 587 €	- 280 €	-6,3%
Professionnel/encadrant Confirmé	5 317 €	5 317 €	- €	0,0%
Professionnel/encadrant Hautement Confirmé	5 757 €	5 991 €	- 234 €	-4,0%
Professionnel/encadrant Expérimenté	6 965 €	7 033 €	- 68 €	-1,0%
Cadres dirigeants				