

## Commission paritaire nationale de suivi (CPNS) de l'accord Handicap

Une première réunion de la CPNS s'est tenue le 12 mai dernier, elle n'a pas pu aborder tous les thèmes prévus initialement tant les dysfonctionnements dans la mise en œuvre de l'accord sont nombreux. Cette nouvelle commission de suivi s'est attachée aux statistiques entourant le suivi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés (BOETH).

### Embauches

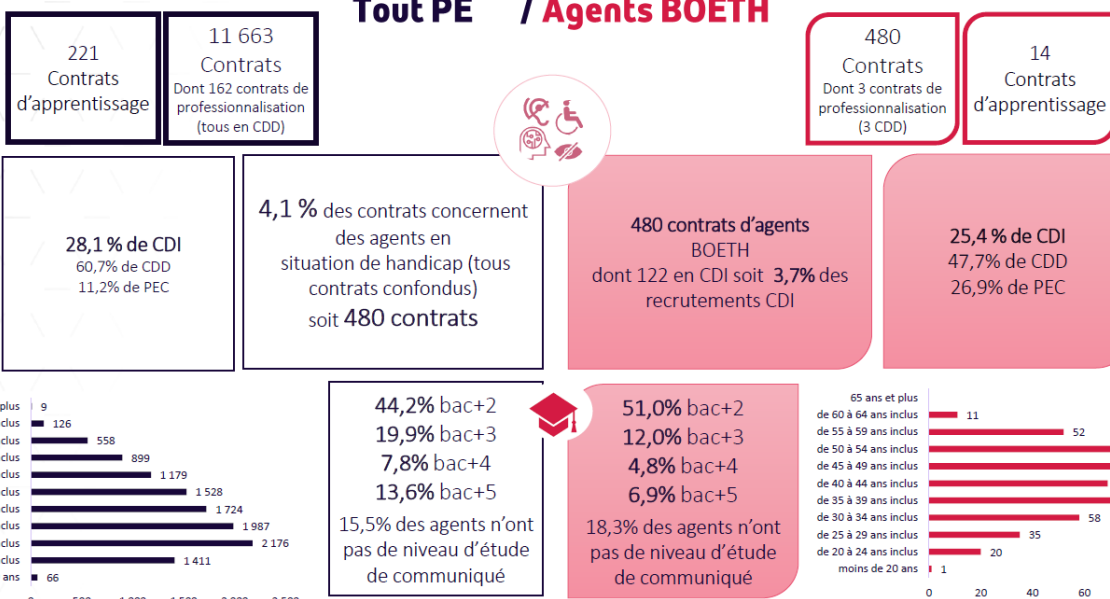
En 2022, Pôle emploi a procédé à l'embauche de 11 663 personnes (tous contrats confondus : CDI, CDD, PEC, ...) sur ces embauches seuls 480 agents étaient BOETH soit 4,1% des embauches. **FO** constate que le maintien des 6% légaux n'est pas atteint en emplois directs, et qu'aucun recrutement BOETH ne concerne des encadrants ! Comment faire vivre notre accord handicap dans toutes les catégories d'emploi si des postes sont ainsi « exclus » ?

Il en est de même pour les contrats en alternance : sur 267 embauchés seuls 16 sont BOETH.

EMBAUCHES 2022

### Caractéristiques générales

#### Tout PE / Agents BOETH



### Télétravail handicap

La délégation **FO** a demandé à la direction générale de re-sensibiliser les régions et l'ensemble des encadrants sur ce qu'est le télétravail handicap : il ne doit en aucun cas être confondu avec le télétravail classique. Trop de collègues se retrouvent en difficulté car il leur est reproché d'avoir trop de jours de télétravail, ou de désorganiser l'activité...

La DG doit faire un rappel.



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Natalia JOURDIN



## Formation

Là aussi le constat est peu favorable à notre employeur. Si 1,4% des agents n'ont eu aucun jour de formation en 3 ans, ce taux monte à 3,4% pour les BOETH. Autre chiffre inquiétant, en moyenne chaque agent de Pôle emploi a bénéficié de 5,6 jours en 2022, là où les collègues en situation de handicap n'ont eu que 4 jours.

**FO** a interrogé la DG sur les raisons qui peuvent expliquer ces différences. Notre employeur est démuné pour donner la moindre justification objective.

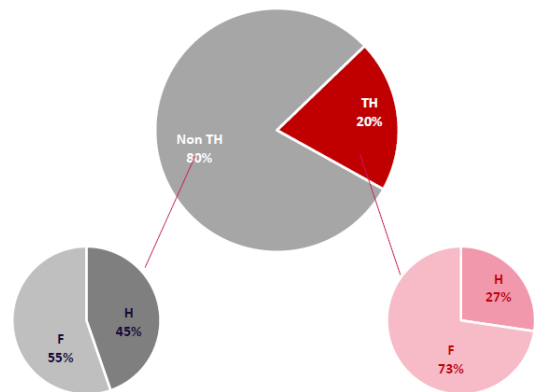
### FORMATION

#### Formation – Nombre d'agent n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans

Effectif Actif au 31/12/2022 et présent (actif) au 31/12/2021 & au 31/12/2020

		Tout PE			Agents BOETH		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Privé</b>	Employés	42	108	150	6	33	39
	Techniciens	62	123	185	15	36	51
	Agents de Maîtrise	65	91	156	7	14	21
	Cadres	126	86	212	10	10	20
	<b>Total Privé</b>	<b>295</b>	<b>408</b>	<b>703</b>	<b>38</b>	<b>93</b>	<b>131</b>
<b>Public</b>	1.1		4	4			
	2.1	36	70	106	8	29	37
	2.2	14	14	28	1	3	4
	3.1	4	3	7			
	3.2	1	1	2			
	<b>Total Public</b>	<b>55</b>	<b>92</b>	<b>147</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>500</b>	<b>850</b>	<b>47</b>	<b>125</b>	<b>172</b>	

#### Tout PE / Agents BOETH



## Promotion

Encore un sujet d'inquiétude, le déroulement de carrière des collègues en situation de handicap n'est pas identique aux autres collègues : ils sont moins promus et il se passe plus de temps dans le même coefficient.

- Moins promu : si 11% des collègues sont BOETH, ils ne représentent que 8% des promus. Chez les agents publics cette proportion est encore plus défavorable puisque 20% des agents ont une reconnaissance, seuls 14% ont été promus.
- Plus de temps dans le même coefficient : un agent BOETH sera promu un an plus tard que la moyenne des collègues. 23% des agents sans promotion depuis plus de 10 ans sont également BOETH.

**FO** a demandé des justifications objectives d'un tel état de fait.

La DG, là aussi, n'en donne aucune.



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Natalia JOURDIN

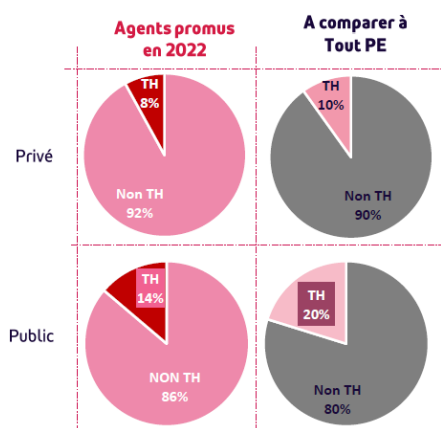


## Carrière – Taux de promotions 2022

En nombre d'agents	Non TH	TH	Ensemble
Privé – Nombre de changement de niveau-Echelon et 19C	10 479	897	11 376
Public – Nombre d'opérations de carrière et changement de niveaux	281	<b>45</b>	326

### Note de lecture :

En 2022 les agents publics TH promus représentent **14% (ou 45 agents)** des publics promus alors que les agents publics TH représentent **20%** de l'ensemble des agents publics . Les agents publics TH promus sont sous-représentés dans les publics promus.



## Carrière – Ancienneté moyenne en année dans un niveau - échelon / niveau au 31/12/2022

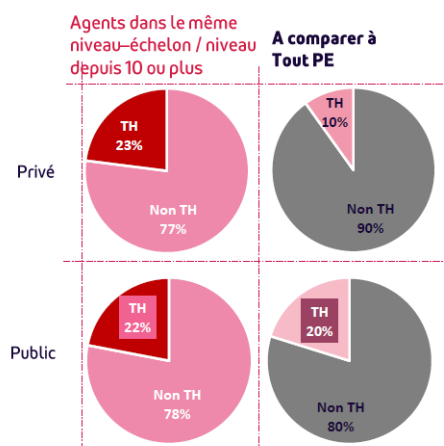
En année	Non TH	TH	Ensemble
Privé – ancienneté dans le dernier niveau-échelon	2,5	3,6	2,6
Public - Ancienneté dans le dernier niveau	15,1	16,4	15,3

## Carrière – Agents dans le même niveau-échelon depuis 10 ans au 31/12/2022

En nombre d'agents	Non TH	TH	Ensemble
Privé – Agents dans le même niveau-échelon depuis 10 ans	1 310	383	1 693
Public – Agents dans le même niveau depuis 10 ans	2 206	632	2 838

### Note de lecture :

Au 31/12/2022, les agents publics TH dans le même niveau depuis 10 ans ou plus représentent **22%** des publics dans le même niveau depuis 10 ans ou plus alors que les agents publics TH représentent **20%** de l'ensemble des agents publics . Les agents publics TH sont donc surreprésentés dans ce sous-groupe.



**FO** constate qu'il existe un faisceau d'indices qui peut laisser penser à des faits constitutifs de discrimination.

Enfin, la délégation **FO** a demandé un état des lieux précis sur les référents régionaux handicap : combien sont-ils par région ? Sont-ils à temps plein sur cette activité ?

Rappelons que ces collègues doivent être les principaux promoteurs de l'accord handicap, moins ils sont disponibles, moins l'accord a des chances d'être (bien) appliqué.



**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Natalia JOURDIN

