



RAPPORT ESG UNEDIC

Octobre 2023

L'engagement est au cœur de l'ADN de l'Unédic. Engagement au service des actifs pour protéger les parcours professionnels. Engagement pour une gestion maîtrisée du régime d'assurance chômage. Mais aussi engagement des collaborateurs et de la gouvernance pour avoir un impact positif sur la société. Cet engagement se traduit dans notre façon de travailler et dans l'attention que nous portons collectivement à notre empreinte environnementale, aux relations et conditions de travail et à la transparence de la gouvernance de notre organisation.

Ce premier rapport ESG publié par l'Unédic est d'abord un outil. Il permet de rendre compte factuellement d'où nous en sommes, pour identifier les actions qui pourront être mises en œuvre dans une démarche d'amélioration continue. Qu'il s'agisse d'actions pour l'environnement (E), le social (S) ou la gouvernance (G).

Cette démarche ESG est en construction. L'objectif est d'embarquer toutes les parties prenantes pour que toutes se sentent impliquées et puissent participer à bâtir une organisation toujours plus vertueuse.

SOMMAIRE

I. ENVIRONNEMENT	3
1.1. Consommation d'énergie du bâtiment 4 rue Traversière	3
1.2. Consommation d'eau du bâtiment 4 rue Traversière	3
1.3. Déchets collectés sur le site 4 rue Traversière	3
1.4. Focus sur les déchets papier et carton collectés sur le site 4 rue Traversière	4
1.5. Biodiversité.....	4
1.6. Réduction de l'empreinte carbone et politique de sobriété énergétique	4
II. SOCIAL	5
2.1. Données emploi	5
2.2. Données égalité femmes/hommes	7
2.3. Conditions de travail, équilibre vie professionnelle et vie personnelle	8
2.4. Rémunération	10
2.5. Evolution de carrière	11
2.6. Formation.....	12
2.7. Télétravail	13
2.8. Absentéisme	14
2.9. Action logement.....	14
2.10. Actions sociales.....	14
2.11. Diversité	15
2.12. Liberté d'association.....	16
2.13. Santé et bien-être au travail.....	16
2.14. Prévention des risques psycho-sociaux	17
III. GOUVERNANCE	18
3.1. Gouvernance.....	18
3.2. Ethique	20
3.3. Communication interne.....	21
3.4. Systèmes d'information	22

I. ENVIRONNEMENT

Tous les salariés de l'Unédic exercent leur activité dans les bureaux sis 4 rue Traversière, 75012 Paris.

Depuis 2019, on constate une croissance du nombre de collaborateurs (102 en 2019 contre 115 en 2022) et une baisse de la consommation d'énergie et de la consommation d'eau sur la même période. Cette réduction est liée à la fois aux actions de sobriété menées par l'Unédic (travaux de réfection des façades, de l'ascenseur, des sanitaires ; installation de lumières à détecteur de mouvement...) et au déploiement du télétravail qui a pour conséquence de diminuer le temps de présence sur site.

En revanche, le volume de déchets collectés a légèrement augmenté entre 2021 et 2022, ce qui correspond au retour des salariés sur site après les périodes de confinement de 2021.

1.1. CONSOMMATION D'ENERGIE DU BATIMENT 4 RUE TRAVERSIERE

	2022	2021	2020	2019
Utilisation énergie en kWh	291 556 kWh	311 058 kWh	314 490 kWh	354 270 kWh
Nb salariés	115	112	106	102
kWh/salarié	2 535 kWh/salarié	2 777 kWh/salarié	2 967 kWh/salarié	3 473 kWh/salarié

Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » - Engie Solutions et bureau SETEC - non public

1.2. CONSOMMATION D'EAU DU BATIMENT 4 RUE TRAVERSIERE

	2022	2021	2020	2019
Utilisation d'eau en m ³	743 m ³	743 m ³	875 m ³	1 021 m ³
Nb employés	115	112	106	102
m ³ /salarié	6,5 m ³ /salarié	6,63 m ³ /salarié	8,25 m ³ /salarié	10 m ³ /salarié

Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » - Engie Solutions et bureau SETEC - non public

1.3. DECHETS COLLECTES SUR LE SITE 4 RUE TRAVERSIERE

	2022	2021
Déchets collectés en tonnes	3,352 tonnes	2,481 tonnes
Nb employés	115	112
Tonnes/salarié	0,029 tonne	0,022 tonne

Source : Reportings environnementaux annuels 2022 et 2022 Le Petit Plus, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau - non public

A noter toutefois que l'année 2022 correspond à la période de retour sur site après une période de télétravail à temps plein répartie sur les années 2020 et 2021 (pandémie de covid-19). A titre indicatif, en France, un salarié produit en moyenne 120 à 140 kg de déchets par an sur son lieu de travail (contre 29 kg par salarié de L'Unédic en 2022)

Source : ADEME - Agence de la Transition Ecologique

1.4. FOCUS SUR LES DECHETS PAPIER ET CARTON COLLECTES SUR LE SITE 4 RUE TRAVERSIERE

	2022	2021
Papier et carton en tonnes	2,477 tonnes	2,026 tonnes
Nb employés	115	112
Tonnes/salarié	0,022 tonne	0,018 tonne

Source : Reportings environnementaux annuels 2021 et 2022 Le Petit Plus, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public

A noter toutefois que l'année 2022 correspond à la période de retour sur site après une période de télétravail à temps plein répartie sur les années 2020 et 2021 (pandémie de covid-19). A titre indicatif, en France, un salarié consomme en moyenne 60 à 65 kg de papier par an (contre 22 kg en moyenne par salarié de l'Unédic en 2022)

Source : ADEME – Agence de la Transition Ecologique

1.5. BIODIVERSITE

L'Unédic ne compte aucun site et aucune opération dans ou proche de zones sensibles ou protégées.

1.6. REDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE ET POLITIQUE DE SOBRIETE ENERGETIQUE

Afin de limiter son empreinte carbone, l'Unédic a mis en place différentes actions inscrites dans son Règlement intérieur, entre 2020 et 2022 à savoir :

- Mise en place de fontaines à eau à tous les étages et dans les grandes salles de réunion ;
- Remplacement des machines à café avec capsules par des machines à café à grains (café torréfacteur français éco-responsable) ;
- Suppression de l'utilisation des gobelets en carton et en plastique ;
- Remise d'un kit composé d'un mug en céramique et d'une gourde en verre ;
- Mise à disposition de verres, de tasses et de carafes dans les salles de réunion.

Cette démarche vise à limiter la consommation de plastique et notamment de bouteilles, gobelets.

En 2022, pour développer la démarche de tri sélectif, l'Unédic a modifié son système de collecte en supprimant les poubelles individuelles et en mettant à disposition des points de collecte papier, verre et DIB (déchet industriel banal).

Les travaux de réfection des façades, de l'ascenseur, des sanitaires, d'exclusion d'utilisation de l'eau chaude, d'installation de lumières à détecteur de mouvement et de remplacement de matériel obsolète au cours des 3 dernières années au sein du bâtiment ont conduit à des économies d'énergie :

- Consommation énergie en baisse significative depuis 2011 : 30% d'économies d'énergie en 2021 par rapport à 2011.
- Baisse de la consommation d'énergie en 2022 de 20% par rapport à 2021 grâce à la mise en œuvre d'une politique de sobriété énergétique malgré les périodes de confinement de 2020 et 2021.

Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » - Engie Solutions – non public

Des actions de sensibilisation ont été menées en 2022 et en 2023 :

- La Fresque du Climat en décembre 2022 à laquelle 80% de l'effectif de l'Unédic ont participé – cet événement a permis à chacun de comprendre le fonctionnement, l'ampleur et la complexité des enjeux liés aux dérèglements climatiques ;
- Les ateliers MyCO2 en juin 2023 auxquels 20% des effectifs de l'Unédic ont participé – cet événement a permis aux participants volontaires, notamment en calculant leur empreinte carbone, de comprendre les ordres de grandeur du carbone, fondé sur son référentiel de répartition de l'empreinte carbone française.

II. SOCIAL

Fin 2022, l'Unédic comptait 115 salariés dont 88% en CDI dont une majorité sont des femmes (57%). Entre 2020 et 2022 la répartition femmes/hommes du comité de direction s'est rapprochée de la parité (44% de femmes contre 30% en 2020). Mais les managers restent plus souvent des hommes (64% en 2022). L'index égalité femmes/hommes est quant à lui en constante augmentation (94/100 fin 2022, au-dessus de la moyenne nationale).

En matière de rémunération, les écarts de salaire sont modérés. La rémunération la plus élevée équivaut à 5,6 fois la rémunération la plus basse.

Du point de vue des conditions de travail, un accord favorisant l'égalité professionnelle en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie privée a été signé en 2019, ainsi qu'un accord sur l'intégration des jeunes et le maintien des seniors en 2020.

2.1. DONNEES EMPLOI

2.1.1. TYPES DE CONTRAT

	31/12/2022		31/12/2021		31/12/2020	
	Nb	%*	Nb	%	Nb	%
CDI	104 101,8 ETP mensuel moyen	88%	104 101,8 ETP mensuel moyen	91%	101 98,8 ETP mensuel moyen	92%
CDD hors apprentis	3 1,62 ETP mensuel moyen	1%	2 2,71 ETP mensuel moyen	2%	3 3 ETP mensuel moyen	3%
CDD pro	0 0 ETP mensuel moyen	0%	0 0 ETP mensuel moyen	0%	0 0,35 ETP mensuel moyen	0%
Apprentis	7 10 ETP mensuel moyen	9%	5 4,92 ETP mensuel moyen	4%	5 3,35 ETP mensuel moyen	3%
CIFRE (étudiants chercheurs)	1 1 ETP mensuel moyen	1%	1 1,46 ETP mensuel moyen	1%	1 1 ETP mensuel moyen	1%
Stagiaires	1 1,29 ETP mensuel moyen	1%	0 0,65 ETP mensuel moyen	1%	0 0,62 ETP mensuel moyen	1%
Intérimaires**	1 2,17 ETP mensuel moyen	/	2 0,39 ETP mensuel moyen	/	0 0 ETP mensuel moyen	/
Travailleurs extérieurs / sous- traitance***	2 390,61 jours hommes	/	2 335,4 jours hommes	/	2 586,19 jours hommes	/

*Le pourcentage est calculé sur la base de l'ETP mensuel moyen.

** Motif de recours : accroissement temporaire d'activité ou absence de nature à générer un besoin de recrutement à très court terme ou métier en tension (profils rarement disponibles en CDD)

***Le recours à la sous-traitance correspond principalement à des travaux non- « cœur de métiers » qui n'ont pas vocation à être internalisés (travaux d'entretien courants et récurrents) ou dans le cadre de projets nécessitant une compétence ponctuelle et spécifique (notamment en rapport avec les systèmes ou projets informatiques). Lorsque que l'activité correspondante tend à une pérennisation dans le temps, la volonté est d'internaliser ces compétences.

2.1.2. TURNOVER

	2022	2021	2020
Turnover CDI	12%	10%	8%

Si la tendance observée s'agissant du turnover au cours des trois dernières années est à la hausse, il convient de le nuancer au regard du contexte sanitaire engendré par la pandémie de Covid-19 qui a sévi en 2020 et 2021. En effet, au cours de ces deux années, les salariés ont eu moins tendance à changer d'entreprise.

A titre de comparaison, le turnover moyen en France en 2022 s'élève à 15% - Source : INSEE

2.1.3. TEMPS DE TRAVAIL

	31/12/2022		31/12/2021		31/12/2020	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Temps plein	103 salariés	90%	100 salariés	89%	98 salariés	89%
Temps partiel > 30h hebdo	4 salariés	3%	4 salariés	4%	4 salariés	4%
Temps partiel entre 20h et 30h hebdo	8 salariés	7%	8 salariés	7%	8 salariés	7%
Temps partiel < 20h hebdo	0 salarié	0%	0 salarié	0%	0 salarié	0%

Temps partiel : choix du salarié, aucune demande de dérogation à la durée hebdomadaire minimale, aucune demande de retour à un temps de travail à temps complet n'a été refusée en 2022, aucun temps partiel imposé, relève uniquement du choix du salarié, jamais d'opposition de l'employeur (acceptation systématique).

L'Unédic facilite le travail à temps partiel afin de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par les dispositions légales et par celles de la convention d'entreprise, au prorata de la durée du travail sauf disposition particulière mentionnée dans ladite convention ;

- Afin de faciliter le choix des salariés souhaitant exercer à temps partiel, sans préjudice porté sur leurs cotisations de retraite, possibilité leur est offerte de cotiser sur une assiette reconstituée à taux plein ;
- Conformément aux dispositions de la convention d'entreprise « en cas de poursuite d'activité après 60 ans, et à partir de cet âge, la durée du travail est réduite d'une heure par jour avec maintien du salaire ». Pour faciliter cet aménagement du temps de travail, des dispositions complémentaires ont été adoptées par voie d'accord d'établissement (Pour les salariés relevant de l'horaire individualisé ou collectif, la possibilité facultative de cumuler ces heures le lundi ou le vendredi. Pour les salariés relevant du forfait-jours : la possibilité d'une journée non-travaillée dans le mois tout en conservant leur rémunération ; assorti, d'autre part, un abondement supplémentaire de 6 journées/an au bénéfice de leur CET) ;
- Réduction d'une heure de travail/jour, sans réduction de salaire, à compter de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9^{ème} mois suivant la naissance.

2.1.4. HEURES SUPPLEMENTAIRES

	2022	2021	2020
EQTP en moyenne sur l'année	1,71	2,20	2,55

Tendance à la baisse sur les 3 dernières années.

Chaque année, sur le volume total d'heures supplémentaires, 50% sont effectuées par les directions métiers (*études et analyses, affaires juridiques et institutionnelles, finance et comptabilité*) et sont dues à l'augmentation périodique de la production.

2.1.5. ÂGE ET ANCIENNETE

	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Age moyen	41 ans	41,61 ans	41,29 ans
Ancienneté moyenne	9,58 ans	10,53 ans	10,30 ans

2.1.6. NATIONALITES

	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Française	93%	94%	94%
Autres	7%	6%	6%

2.2. DONNEES EGALITE FEMMES/HOMMES

2.2.1. REPARTITION EFFECTIFS HOMMES/FEMMES

	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Total femmes	57%	57%	58%
Total hommes	43%	43%	42%
Femmes managers	36%	39%	36%
Hommes managers	64%	61%	64%
Femmes comité de direction	44%	38%	30%
Hommes comité de direction	56%	62%	70%

2.2.2. CATEGORIES PROFESSIONNELLES HOMMES/FEMMES

		31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Employés	Total	10,4%	7,1%	6,4%
	Femmes	50%	50%	71%
	Hommes	50%	50%	29%
Agents de maîtrise	Total	11,3%	13,4%	14,5%
	Femmes	77%	80%	75%
	Hommes	23%	20%	25%
Cadres	Total	78,3%	79,5%	79,1%
	Femmes	56%	54%	54%
	Hommes	44%	46%	46%
Total Femmes		57,4%	57,1%	58,2%
Total Hommes		42,6%	42,9%	41,8%

2.2.3. ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 25/07/2019

Application des dispositions issues de l'accord d'établissement relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 25/07/2019 dont les principales dispositions favorisant l'égalité professionnelle en termes d'évolution de carrière sont :

- La prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des sessions de formations ;
- Un engagement sur la planification des réunions, en facilitant autant que possible, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- Une équité dans l'accès à la formation et dans les parcours professionnels, via notamment des éventuelles actions de remise à niveau pour les collaborateurs revenant d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de présence familiale ;
- La mise en place de dispositifs d'entretiens avant le départ et/ou au retour d'un congé de parentalité (congé maternité, paternité, parental...), afin d'examiner et d'anticiper les conditions de retour du, ou de la salarié(e).

2.2.4. REPARTITION HOMMES/FEMMES RECRUTEMENT

	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Total femmes	13	10	10
Total hommes	12	10	8
Femmes managers	0	2	1
Hommes managers	1	1	3

2.3. CONDITIONS DE TRAVAIL, EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

2.3.1. CONDITIONS DE TRAVAIL

Il n'y a pas au sein de l'Unédic, de dispositifs d'organisation du travail en équipe jours / nuits / week-end, travail à la chaîne. Par ailleurs, aucun salarié n'est exposé aux facteurs de pénibilité au sens de l'article D.4121-5 du code du travail.

Des astreintes informatiques et immobilières sont mises en place. Elles concernent 5 salariés s'agissant des astreintes informatiques et 3 salariés s'agissant des astreintes immobilières.

2.3.2. CONVENTION D'ENTREPRISE

Application des dispositions de la convention d'entreprise :

- 10 jours « enfants malades ou aidant conjoint » rémunérés (5 jours à plein traitement et 5 jours à demi-traitement) ;
- Réduction d'une heure de travail/jour, sans réduction de salaire, pendant la durée de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9e mois suivant la naissance ;
- Maintien de salaire lors des congés maternité / paternité / adoption ;
- Congé paternité pour une durée maximum 25 jours calendaires dans le cas d'une naissance simple et de 32 jours calendaires dans le cas d'une naissance multiple ;
- Jours évènements familiaux rémunérés (naissance, adoption, mariage, procréation médicalement assistée, décès d'un proche, déménagement) ;
- Congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants ;
- Congé en vue de l'adoption ;
- Congé d'adoption ;
- Congé parental d'éducation ;
- Congé de solidarité internationale ;
- Possibilité de cotisation retraite sur une base taux plein pour les temps partiels.

2.3.3. ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 25/07/2019

Application des dispositions issues de l'accord d'établissement relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 25 juillet 2019 dont les principales dispositions favorisant l'égalité professionnelle en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie privée sont :

- La possibilité, pour les nouveaux parents, de convertir la prime d'allocation vacances (équivalente à 22 jours ouvrés) en congés supplémentaires exceptionnels, à poser dans les 12 mois qui suivent la reprise d'activité ;
- La promotion du don de congés payés, lorsque la situation le nécessite au regard de la situation familiale du salarié ;
- La mise en place d'un dispositif de prime de garde d'enfant défiscalisée, pour tout enfant de moins de trois ans, gardé au sein d'une crèche agréée ou par une assistante maternelle agréée, afin de compenser les incidences particulières liées à l'exercice d'une activité professionnelle en région parisienne et les difficultés que cela entraîne quant à l'organisation quotidienne d'un mode de garde pour les jeunes enfants. En application des dispositions corrélatives du présent accord, une prime mensuelle forfaitaire de 152,50 € nets, sera versée à tout salarié travaillant sur une base minimum de 0,5 ETP mensuel sur présentation de justificatifs.

2.3.4. INTEGRATION DES JEUNES ET MAINTIEN DES SENIORS

Application de l'accord relatif aux fins de carrière et à l'insertion des entrants en formation du 13/02/2020 dont les principales dispositions sont :

- Dans les 12 mois qui précèdent un départ à la retraite : chaque salarié (quel que soit son type d'horaire) souhaitant partir en retraite à son initiative, dans les 12 mois suivants, peut choisir de bénéficier d'une réduction de son temps de travail à hauteur de 20% d'un équivalent temps plein, tout en conservant le bénéfice de sa rémunération antérieure à son entrée dans le dispositif ; Ou bien, la possibilité pour les salariés dans une situation équivalente, d'opter pour un mécénat de compétences se traduisant par leur mise à disposition volontaire au profit d'une association d'intérêt général.

- Pour les salariés de plus de 60 ans : possibilité de porter au bénéfice de son CET et au-delà du plafond actuel des 60 jours : des jours de congés payés et des jours de congés liés à l'ancienneté (le placement de ces jours complémentaires est utilisable avant le départ effectif). Pour les salariés relevant de l'horaire individualisé ou collectif, possibilité de bénéficier d'une réduction horaire à hauteur d'1 heure par jour avec maintien du salaire, tout en octroyant la possibilité facultative de cumuler ces heures le lundi ou le vendredi. Les salariés relevant du forfait-jours peuvent bénéficier : d'une part, d'une journée non-travaillée dans le mois tout en conservant leur rémunération ; d'autre part, d'un abondement supplémentaire de 6 journées/an au bénéfice de leur CET.
- L'Unédic promeut l'intégration des jeunes notamment via le recrutement d'apprentis, à hauteur de 9 % de ses effectifs pour l'année 2022 ainsi que d'un étudiant chercheur (Convention Industrielle de Formation à la Recherche - CIFRE) chaque année. Pour ce faire, l'Unédic développe des partenariats avec des écoles et universités (Sciences Po Bordeaux, ENSAE...). Un tuteur accompagne chaque étudiant dans le développement de leurs compétences et suit son parcours scolaire ou universitaire.

2.4. REMUNERATION

2.4.1. STRUCTURE DE REMUNERATION – CONVENTION D'ENTREPRISE

Rémunération versée sur 14,58 mois : allocation vacances et prime de 13^{ème} mois.

L'entreprise étant une association à but non lucratif, si la rémunération des collaborateurs ne comporte pas de prime sur la performance financière, il existe cependant des primes discrétionnaires liées aux performances individuelles.

Les collaborateurs bénéficient d'un remboursement à hauteur de 75% de leur abonnement aux transports publics, y compris lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles.

Par ailleurs, les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail en vélo bénéficient d'une « indemnité kilométrique vélo » à hauteur de 25 centimes par kilomètre, dès lors que le salarié parcourt au moins 1 km par trajet, dans la limite d'un plafond annuel fixé à 200 euros. Cette indemnité est versée sous forme de prime forfaitaire mensuelle.

Par dérogation à la prime forfaitaire mensuelle « indemnité kilométrique vélo » et dans une optique d'incitation à l'achat d'un équipement permettant de limiter les émissions de CO2 dans le cadre des trajets domicile-bureau, les salariés peuvent bénéficier du versement de l'indemnité kilométrique en une seule et unique fois sous forme de prime forfaitaire annuelle, dans la limite de 200 euros et sur présentation d'une facture relative à l'achat de leur équipement.

Les dispositions relatives à l'indemnité kilométrique vélo en vigueur à ce jour (accord d'établissement du 26 juin 2019) feront prochainement l'objet d'une actualisation dans le cadre de la négociation d'un accord collectif mobilité durable.

A titre indicatif, au sein de l'Unédic, la rémunération la plus élevée équivaut à 5,6 fois la rémunération la plus basse. Ces rémunérations s'entendent en valeur brute annuelle équivalent temps plein.

2.4.2. ACCORD NAO DU 12/12/2022

3,8% d'augmentation générale effective à compter du 1^{er} janvier 2023.

2.4.3. REPARTITION DES PROMOTIONS INDIVIDUELLES PERENNES

	2022	2021	2020
Hommes	50%	50%	43,75%
Femmes	50%	50%	56,25%

2.4.4. REPARTITION DES PRIMES ALLOUEES LORS DE LA PEOPLE REVIEW (HORS VARIABLES CODIR)

	2022	2021	2020
Hommes	59,46%	35,55%	41,86%
Femmes	40,54%	64,45%	58,14%

Les enveloppes dédiées aux primes sur la performance individuelle sont moins importantes ces deux dernières années au profit d'augmentations générales accordées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Les primes ne sont pas octroyées au regard du genre mais objectivées et représentatives de la performance individuelle.

2.4.5. INDEX EGALITE HOMMES/FEMMES, PERIMETRE ENTREPRISE (UNEDIC + DELEGATION UNEDIC-AGS)

	2022	2021	2020
Ecart de rémunération	34/40	36/40	35/40
Ecart d'augmentations individuelles	20/20	10/20	5/20
Ecart de promotions	15/15	15/15	15/15
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15	15/15	15/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 + hautes rémunérations	10/10	10/10	5/10
Total	94/100	86/100	75/100

Tendance à la hausse sur les 3 dernières années.

2.5. EVOLUTION DE CARRIERE

2.5.1. ENTRETEN ANNUEL

Chaque collaborateur bénéficie chaque année d'un entretien professionnel lui permettant d'évaluer son environnement de travail et de donner sa perception quant à ses compétences professionnelles comportementales clés. Un support de cet entretien permet à l'échange entre le collaborateur et son manager d'être tracé. Au cours de l'entretien sont analysés :

- Le niveau de maîtrise des principales activités du poste du collaborateur,
- L'atteinte des objectifs du collaborateur,
- Les compétences professionnelles comportementales clés du collaborateur.

A chaque étape de l'entretien, le manager et son collaborateur sont libres d'exprimer leur ressenti. L'entretien permet également la fixation des objectifs pour l'année suivante (objectifs opérationnels liés aux activités du poste occupé et aux projets en cours, objectifs personnels d'amélioration du salarié sur la tenue du poste, les compétences comportementales ainsi que sur l'anticipation des changements à venir). Sont ensuite abordés les souhaits d'évolution du collaborateur dans son emploi, dans sa direction, dans une autre direction et en termes de rémunération. Enfin, un bilan des formations suivies au cours de l'année écoulée est réalisé et un recensement des formations liées à l'emploi et au développement personnel du salarié est effectué pour l'année à venir.

2.5.2. BILAN A 6 ANS

En complément de cet entretien annuel et dans le cadre du suivi de l'évolution professionnelle, tous les 6 ans, un bilan retraçant le parcours du collaborateur sur les 6 dernières années lui est communiqué. Ce document retrace :

- Les actions de formation réalisées,
- Les éléments de certification acquis,
- Les éventuelles progressions professionnelles (évolutions dans les fonctions, progressions en termes de rémunérations individuelles ou collectives...)

2.5.3. MOBILITE INTERNE ET INTER ASSOCIATIVE

Toutes les ouvertures de poste font l'objet d'une diffusion systématique en interne afin de promouvoir la mobilité interne. Les candidatures reçues dans ce cadre sont systématiquement étudiées de manière prioritaire.

Une bourse d'emploi sera mise en place à compter du 1^{er} janvier 2024 et pour une durée de 3 ans entre l'Unédic et l'AGS dans une optique de promotion de la mobilité inter-associative.

2.5.4. LES EVOLUTIONS DE CARRIERE SUR LES 10 DERNIERES ANNEES AU SEIN DE L'UNEDIC

Sur base d'une ancienneté moyenne d'une dizaine d'années et des salariés présents au 31/12 pour chacune des 10 dernières années (de 2012 à 2022) :

- 161 changements de coefficients,
- 89 changements de poste,
- 24 changements de catégorie professionnelle.

2.6. FORMATION

2.6.1. PLAN DE FORMATION 2022

6 orientations ont été définies pour l'année 2022 :

1. Disposer des compétences fondamentales pour exercer ses fonctions, s'adapter aux évolutions de postes ou d'activités et développer les compétences professionnelles.
2. Développer les soft skills pour mieux travailler ensemble tout en accompagnant les managers et les collaborateurs pour permettre de prévenir les RPS (risque psychosociaux).
3. S'appropriier les outils clés et renforcer les attitudes et les comportements permettant d'instaurer une communication impactante.
4. Conforter notre engagement sociétal en se tenant au courant de toutes les actualités de l'Assurance chômage qui impactent notre métier.
5. Accroître son employabilité pour être acteur de son évolution professionnelle.
6. Acquérir des compétences en santé au travail et en secourisme pour être acteur de la prévention ou porter secours.

En 2022, les femmes ont bénéficié de 61,69% des heures formations dispensées, contre 38,31% pour les hommes (pour rappel : 60 % de femmes / 40% d'hommes en termes d'effectif).

En 2022, l'Unédic a consacré au titre de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle 282 269,10€, soit 3,45% de la masse salariale (montant minimal légal : 1%).

- 129 174,30 € au titre des frais pédagogiques et annexes ;
- 69 769,84 € au titre du maintien de salaire durant les formations ;
- 83 324,96€ au titre des contribution versée à Uniformation (CPF, FPSPP, CEP, contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

A titre de comparaison, en 2021, l'Unédic a consacré au titre de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle 334 829,47 €, soit 4,17% de la masse salariale.

2.6.2. BILAN DE FORMATION

	2022	2021
Heures de formation	1 320,5 heures	1 652 heures
Nombre de stages effectués	101	131
Durée moyenne de formation par stagiaire	21,65 heures	21,20 heures
Nombre de stage par stagiaire	1,7	1,7
Taux de réalisation du plan de formation*	91,8%	96,9%
Dépenses moyennes par stagiaire	2 117,61€	2 087,34€

*Formations annulées ou reportées par l'organisme ou formation non suivie par le stagiaire.

Des immersions en agence Pôle emploi sont organisées mensuellement. Ces immersions font partie du parcours des nouveaux arrivants. Tout collaborateur de l'entreprise, sur la base du volontariat, et tout nouvel embauché, de manière systématique, peut bénéficier d'une immersion d'une durée de 2 jours, en agence Pôle emploi avec pour objectifs :

- D'échanger avec les conseillers et la direction de l'agence,
- De participer à des séquences au guichet d'accueil de l'agence et à des entretiens et/ou ateliers avec les conseillers et les demandeurs d'emploi.

2.7. TELETRAVAIL

Trois formes de télétravail mises en place par accord dédié du 1^{er} décembre 2020 :

- Télétravail régulier (un nombre de journées effectuées de manière régulière et selon une organisation hebdomadaire préalablement déterminée) ;
- Télétravail exceptionnel en situation imprévue et ponctuelle, effectué sans régularité dans le temps (par exemple en cas de problème de transport ou intempéries) ;
- Télétravail contraint (en cas de circonstances exceptionnelles plus ou moins durables relevant d'une force majeure, mis en œuvre dans des circonstances exceptionnelles telles que les cas d'épidémie ou tout autre risque d'ordre sanitaire).

Allocation forfaitaire mensuelle de télétravail à hauteur de 20€ mensuels (50€ en cas de télétravail contraint 5 jours par semaine pour une durée minimale de 4 semaines consécutives)

Aide à l'acquisition de matériel pour les salariés : Participation par l'employeur à hauteur de 80% du montant acquitté pour l'achat de matériel, et pour un montant maximum de 240€ TTC / par salarié

100% des salariés bénéficient d'un accès au télétravail qui est ainsi généralisé et pérennisé.

2.8. ABSENTEISME

	2022	2021	2020
Taux d'absentéisme (<i>arrêts maladie, accidents du travail/maladies professionnelles</i>)	4,80%	5,41%	5,07%

A titre comparatif, le taux d'absentéisme moyen en France en 2022 s'élève à 6%.

2.9. ACTION LOGEMENT

	2022	2021	2020
Contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction	31 960€ versés en 2023 au titre de 2022	32 294€ versés en 2022 au titre de 2021	33 221€ versés en 2021 au titre de 2020

2.10. ACTIONS SOCIALES

2023 :

- Sénégalaise (la course) : au Sénégal, course d'environ 10km chaque jour pendant une semaine pour arriver dans une école où du matériel scolaire préalablement collecté est distribué aux enfants.
- Atelier MyCO2 par Carbone 4 : sensibilisation aux différents enjeux climatiques à travers des ateliers collaboratifs, afin notamment d'acquérir une meilleure compréhension des ordres de grandeur du carbone et de réduire son empreinte.
- Collecte RecycLivre : collecte de livres au profit de l'association RecycLivres. Premier vendeur français engagé de livres d'occasion en ligne, RecycLivre collecte, rachète et vend des livres d'occasion en Europe. Depuis sa création en 2008, RecycLivre a construit son ADN autour de 3 piliers pour lutter en faveur de la planète et de l'humain : l'environnement, le social et le sociétal. RecycLivre a pour mission de donner une seconde vie aux livres afin de réduire l'impact sur l'environnement et favoriser l'accès à la culture. De ce fait, ce qui ne peut être vendu est donné, ce qui ne peut être ni vendu ni donné est recyclé en pâte à papier en France.

2022 :

- Collecte au profit de l'Ukraine : collecte de produits d'hygiène neufs (gel douche, shampoing, dentifrice, savon, etc.), de produits de soins (protections périodiques, mouchoir, cotons, pansements, sparadrap, compresses, etc.) et de petits doudous pour les enfants (mars 2022)
- No finish line : challenge sportif et solidaire avec un seul objectif : courir pour récolter un maximum de dons ! (juin 2022)
- Déjeuner de rentrée 2022 avec un traiteur solidaire La Table de Cana
- Sénégalaise (la collecte) : collecte de fournitures scolaires pour une course solidaire d'une collaboratrice de l'Unédic
- Banques alimentaires : collecte alimentaires organisée le 25/11/2022 en partenariat avec La Chorba, dans un magasin Carrefour Market proche des locaux de l'Unédic
- La Fresque du climat : après-midi de cohésion (13/12/2022) pour permettre à chacun de prendre conscience de la réalité des causes et des conséquences du dérèglement climatique, de partager son ressenti face à ces enjeux et de repartir avec tout un éventail d'actions concrètes à mettre en place.

2021 :

- Cravate solidaire : collecte de tenues professionnelles adaptées aux entretiens d'embauche afin de lutter contre les discriminations liées à l'apparence et faciliter l'accès à l'emploi de personnes en insertion professionnelle. Une fois collectés, tous les vêtements rejoignent les locaux de l'association La Cravate Solidaire. C'est au cours d'un atelier, qu'ils sont choisis par un conseiller en image afin d'habiller les candidats.

- Collecte ADSF (Agir pour la Santé des Femmes) : collecte de produits d'hygiène pour les femmes en situation de grande précarité que l'association rencontre lors de maraudes ou au sein de leurs différents lieux d'accueil. L'association ADSF a pour objectif de recueillir auprès des particuliers, des écoles et des entreprises des produits d'hygiène corporelle à destination des femmes en situation de grande exclusion. Par ces différentes actions, l'association contribue à lutter contre la précarité menstruelle et pour la santé des femmes les plus précaires.
- Collecte Sock en stock : collecte de « chaussettes orphelines » inutilisées. De nombreuses personnes en situation de précarité ont des difficultés d'accès à des paires de chaussettes en bon état car elles font rarement l'objet de dons. De nombreuses associations relayent régulièrement ce besoin mais se voient souvent dans l'obligation d'acheter des chaussettes. Et pourtant, nous sommes nombreux à conserver des chaussettes orphelines dans nos placards. L'association Sock en stock a pour objet de faciliter la mise en relation de cette demande et de cette offre, via des collectes de chaussettes orphelines inutilisées (voire de paires non usées), leur lavage, leur tri et leur redistribution gratuite et solidaire sous la forme de paires reconstituées. Par ces différentes actions, Sock en stock favorise ainsi l'accès à la dignité et au confort pour tous et participe à l'augmentation de la durée de vie des produits textiles.
- Collecte Rejoué : collecte de jeux pour enfants (Noël). L'association Rejoué donne une seconde vie aux jouets en collectant, rénovant et remettant en circulation des jouets grâce au travail de femmes et d'hommes salarié(e)s, en parcours d'insertion.

2019 :

- Banques alimentaires : collecte alimentaire organisée le 29/11/2019 en partenariat avec La Chorba, dans un magasin Carrefour Market proche des locaux de l'Unédic.

2.11. DIVERSITE

2.11.1. TRAVAILLEURS HANDICAPES, PERIMETRE ENTREPRISE (UNEDIC + DELEGATION UNEDIC-AGS)

	2022	2021	2020
Nombre de travailleurs en situation de handicap*	> 6% des effectifs	5,7% des effectifs	4,5% des effectifs
Agefiph*	0€ <i>(obligations légales satisfaites à 100%)</i>	333€	8 324,90€

*Contrainte légale : minimum de 6% des effectifs composés de travailleurs handicapés. Contribution à l'Agefiph dans le cas contraire.

2.11.2. PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

La responsable développement des talents et de la qualité de vie au travail, en charge du recrutement, a bénéficié d'une formation portant sur la non-discrimination à l'embauche. L'ensemble de la population managériale bénéficiera également d'une formation dédiée à la non-discrimination au cours de l'année 2024.

2.11.3. PLAIDOYER CONTRE L'ILLETTRISME AU TRAVAIL

L'Unédic est signataire du Plaidoyer contre l'illettrisme au travail, initié par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et l'association Certif Pro, certificateur des socles de compétences et représentant les partenaires sociaux, ayant pour vocation à rassembler tous les acteurs qui partagent une même conviction : investir dans la formation des salariés pour la maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul, du numérique, des compétences de base, c'est non seulement améliorer les performances des entreprises publiques et privées mais c'est aussi offrir à chacun des emplois de qualité en améliorant le bien-être au travail et redonner à chacun le pouvoir de choisir son avenir professionnel et son autonomie sociale.

2.12. LIBERTE D'ASSOCIATION

Deux syndicats représentatifs des intérêts des salariés.

Deux associations créées et gérées par les collaborateurs et financées par l'entreprise :

- Unékip Dynamique : L'association est née en 2019 à la suite d'un Hackathon intitulé « Réinventons l'Unédic » durant lequel les collaborateurs de l'Unédic devaient imaginer un projet innovant pour renforcer les liens en interne, et réinventer ensemble la façon de travailler au quotidien. Le projet « Unékip'Solidaire » (depuis renommé « Unékip Dynamique ») a remporté les suffrages en invitant les collaborateurs à participer à des actions citoyennes. Un bon moyen d'apprendre à mieux se connaître tout en participant à des actions solidaires qui correspondent aux valeurs de l'Unédic. Réuni au sein de cette association, un groupe de collaborateurs de l'Unédic organise ainsi en toute autonomie des événements pour partager des moments de convivialité : rallye gourmand, galette des rois, concours du pull moche de Noël... Ils mènent aussi des actions solidaires pour soutenir les personnes les plus vulnérables et contribuer à la préservation de l'environnement : collectes solidaires de jouets ou de denrées alimentaires, déploiement du tri sélectif dans les locaux, etc.
- Association sportive fondée en 2019 :
 - o Organisation de cours de sport (pilates, yoga, burger burner, etc.)
 - o Organisation d'évènements sportifs (matches de football, de badminton, etc.)
 - o Organisation de tournois de babyfoot,
 - o Organisation de concours de pronostics en interne (coupes du monde de football, coupe du monde de rugby).

2.13. SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Lors d'une suspension du contrat de travail pour arrêt maladie (d'une durée inférieure à 4 mois consécutifs), congé de maternité/paternité, les salariés bénéficient de la subrogation et d'un maintien de leur rémunération (aucune carence mise en œuvre).

Les dispositifs et actions récents mis en œuvre au sein de l'Unédic

Depuis 2019 :

- Cours de yoga d'une heure en distanciel tous les vendredis midi,
- Cours de Pilates d'une heure tous les jeudis en présentiel et distanciel.

Depuis 2020 :

- Séances de sophrologie d'une heure tous les mardis midi en présentiel jusque fin 2022.

Depuis 2021 :

- Depuis 2021, l'ACMS sensibilise les collaborateurs aux troubles musculosquelettiques, sur site et via la remise de brochures notamment au cours de visites médicales. Cette sensibilisation se traduit par l'ergonomie du poste de travail sur site, en situation de télétravail ainsi qu'au travail sur écran.

En 2022 :

- Mon Bilan Cardio : dispositif interactif et novateur mis en place par Malakoff Humanis pour la prévention des maladies cardiovasculaires. Ce dispositif comprend trois étapes :
 - o Une évaluation des risques réalisée en ligne à partir d'un espace sécurisé créé par le salarié assuré ;
 - o Un entretien de prévention avec prises de mesures, réalisé par un professionnel de santé - un pharmacien ou un médecin en téléconsultation - visant à approfondir l'évaluation initiale, et à informer et sensibiliser l'assuré sur ses facteurs de risques ;
 - o Une restitution personnalisée des résultats complétée, le cas échéant, d'une orientation de l'assuré vers son médecin traitant qui assurera le suivi dans le cadre de son exercice médical habituel.

- Octobre Rose : L'Unédic, en partenariat avec Malakoff Humanis, propose des vidéos sur le cancer du sein intitulé « des patientes, des traitements, des cancers » ainsi que des vidéos de sensibilisation sur la prévention du cancer du sein.
- Novembre Bleu : campagne de prévention via publications de vidéos et webinaires sur le cancer de la prostate
- Deux campagnes de don du sang.
- Des webinaires « Les rendez-vous retraites », « Ma Retraite et moi » par l'Agirc Arrco à destination des collaborateurs pour qu'ils posent leurs questions sur leur future retraite et sur les évolutions de la législation du régime de base.

En 2023 :

- Séances de méditation d'une heure chaque mardi midi en présentiel et en distanciel,
- Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au mois de juin :
 - o Conférence « nutrition et bien-être » sur le thème du sucre,
 - o Conférence « Apprendre à déconnecter pour diminuer sa charge mentale »,
 - o Séances de massage assis,
 - o Diffusion de fiches thématiques sur les mesures clés pour bien vivre son télétravail.
- Conférence « santé et bien-être » sur le thème des produits laitiers.

2.14. PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

En mars 2021 : mise en œuvre par Malakoff Humanis d'un dispositif de prise en charge exceptionnelle de consultations de psychologue.

A compter du 1^{er} juillet 2023 : mise en place d'un service en ligne de téléconsultations psychologiques pour faciliter l'accès à des séances de psychologue au plus grand nombre.

Mise en œuvre de services dédiés par Malakoff Humanis pour les situations suivantes :

- Le handicap,
- Les aidants,
- Le cancer,
- Le bien vieillir,
- Les fragilités sociales.

Evaluation annuelle de la charge de travail par le collaborateur en lien avec son manager (Entretien Professionnel Annuel pour les cadres au forfait).

III. GOUVERNANCE

L'Unédic est une association de droit privé qui assure une mission d'intérêt général. Elle est chargée par délégation de service public du pilotage et de la gestion de l'Assurance chômage. En 1958, le général de Gaulle confie le soin aux partenaires sociaux la gestion du régime d'Assurance chômage notamment dans l'optique de la définition d'une réglementation au plus près des réalités de l'emploi en répondant aux besoins des employeurs et en protégeant et en accompagnant les demandeurs d'emploi. L'association est créée le 31 décembre 1958 dans le cadre de la première convention d'assurance chômage signée par les partenaires sociaux représentants des salariés et des employeurs. Aujourd'hui encore, ce sont les partenaires sociaux qui pilotent l'Unédic via des instances de décision paritaires. Ils ont notamment pour mission de négocier les règles d'indemnisation, les taux de cotisation et les aides pour favoriser le retour à l'emploi.

3.1. GOUVERNANCE

L'Unédic dispose d'une gouvernance paritaire garantissant l'équilibre entre l'intérêt des salariés et de l'employeur.

L'organisation est administrée par un Conseil d'administration paritaire composée de 25 représentants du collège syndical et 25 représentants du collège patronal :

- Pour le collège des salariés, 5 membres représentant chacune des organisations nationales syndicales des salariés représentatives au plan interprofessionnel, signataires de la Convention du 22 mars 2001 relative aux institutions de l'Assurance chômage ;
- Pour le collège des employeurs, un nombre de membres égal au total des membres du collège des salariés, représentant chacune des organisations patronales représentatives au plan interprofessionnel signataires de la Convention du 22 mars 2001 relative aux institutions de l'Assurance chômage.

Les administrateurs salariés sont respectivement désignés par la confédération qu'ils représentent ; les administrateurs employeurs sont désignés par le MEDEF, la CPME et l'U2P.

Les membres titulaires du collège des salariés ont la faculté de désigner 3 administrateurs suppléants par organisation.

Les membres titulaires du collège employeurs ont la faculté de désigner un nombre total de suppléants égal à celui du collège des salariés.

Les administrateurs suppléants assistent aux séances du Conseil, mais chacun d'eux n'a le droit de vote que s'il remplace un administrateur titulaire absent, de la même organisation syndicale.

Chaque organisation de salariés et d'employeurs désigne ses administrateurs en veillant au principe de parité femme / homme.

La durée du mandat des administrateurs titulaires et suppléants est de 2 ans. Le mandat est renouvelable.

Si une ou plusieurs organisations ne font pas connaître les noms de leurs représentants ou ne renouvellent pas ceux-ci, il appartient aux membres du même collège de pourvoir par cooptation aux postes laissés vacants.

Le mandat des administrateurs peut être prorogé par le Conseil d'administration pour une durée n'excédant pas 6 mois lorsque des circonstances extraordinaires empêchent le renouvellement des mandats. Cette prorogation peut être reconduite une seule fois pour la même durée.

Lors du renouvellement des mandats, chaque organisation nationale de salariés et d'employeurs veille à atteindre la parité des délégations, tant au niveau des titulaires que des suppléants, avec un objectif d'écart maximal d'une personne entre chaque genre, en cas de désignation d'un nombre impair de représentants.

Les organisations veillent à limiter à trois le nombre de mandats de même niveau exercés par leurs représentants.

Le Conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an en séance ordinaire et peut, en outre, se réunir en séance extraordinaire, si celle-ci est demandée au moins par la moitié des membres titulaires en exercice.

Les décisions du Conseil ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs ayant le droit de vote et assistant à la séance, en étant présents ou représentés, est au moins égal à la moitié du nombre des administrateurs titulaires.

Les décisions sont prises à la majorité des suffrages exprimés. En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure. Le vote par procuration est admis ; tout administrateur ne peut être porteur que d'un seul mandat.

À titre exceptionnel, le Conseil d'administration peut se réunir à distance, sur décision du Président et du Premier Vice-Président. Dans ce cas, sont également réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux et des relevés de décisions conservés au siège de l'Unédic et signés par le Président de séance et le Premier Vice-président ou à défaut par un administrateur de chacun des collègues ayant pris part à la réunion.

Le Conseil d'administration a, pour les opérations se rattachant à l'objet de l'Unédic, les pouvoirs les plus étendus. Il peut, en particulier, établir tous règlements intérieurs pour l'application des statuts, procéder aux modifications des statuts, appliquer ces statuts et règlements aux cas particuliers qui pourraient se présenter, gérer les ressources de l'association, ainsi que tout fonds d'aide aux travailleurs privés d'emploi.

Le Conseil d'administration nomme, pour 6 exercices, dans les conditions fixées par la loi, 2 commissaires aux comptes ainsi que 2 suppléants. Le Conseil d'administration délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé.

Il peut, pour des objets déterminés, choisir même en dehors de ses membres, un ou plusieurs mandataires dont il est responsable et qui peuvent être eux-mêmes autorisés à consentir des subdélégations de pouvoirs.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour, ainsi qu'éventuellement à des indemnités pour pertes de salaire ou de toutes primes subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Dans le cas où l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés aurait fait l'avance des indemnités pour pertes de salaire ou de toutes primes, l'Unédic en assurerait le remboursement.

L'appartenance d'un salarié au Conseil d'administration et sa participation aux travaux dudit Conseil ne sauraient être considérées comme une cause de rupture de son contrat de travail.

Les membres du Conseil d'administration et des commissions ainsi que les salariés de l'Unédic sont tenus au secret professionnel selon les règles prévues par les administrateurs des organismes de sécurité sociale.

Tous les 2 ans, le Conseil désigne par ses membres un Bureau de composition paritaire comprenant au plus 10 membres, dont un Président, un ou plusieurs Vice-présidents, un trésorier et un trésorier adjoint.

La présidence doit être assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations nationales d'employeurs représentatives au plan interprofessionnel et un représentant des organisations nationales syndicales de salariés représentatives au plan interprofessionnel.

Le Président et le Premier Vice-président ne peuvent appartenir au même collège.

Le Président, et à défaut un deuxième ou un troisième Vice-président appartenant au même collège, assure le fonctionnement régulier de l'Unédic, conformément aux statuts et à ses règlements.

Il préside les réunions du Bureau et du Conseil, signe tous actes, délibérations ou conventions, représente l'Unédic en justice et dans les actes de la vie civile.

À titre exceptionnel, le Bureau peut se réunir à distance, sur décision du Président et du Premier Vice-Président. Dans ce cas, sont réputés présents, pour le calcul de la majorité, les membres du Bureau qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Le Bureau prend toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement administratif de l'Unédic, veille à l'expédition des affaires courantes, exerce les délégations que peut lui confier le Conseil d'administration. Il nomme le Directeur général.

Les membres du Bureau peuvent se faire représenter, en cas d'empêchement exceptionnel, par un membre titulaire ou suppléant du Conseil d'administration du même collège.

Le représentant du titulaire empêché participe aux décisions du Bureau lors d'un vote s'il possède mandat exprès.

Le Directeur général de l'Unédic assure l'unicité de la gestion de l'ensemble du régime ; il exerce ses fonctions et représente l'institution dans le cadre des délégations de pouvoirs qui lui sont confiées par le Bureau.

Il préside les réunions des instances représentatives du personnel au niveau national.

S'ajoutent au Conseil d'administration et au Bureau :

- Un comité de rémunération ;
- Une commission d'audit et de préparation des comptes qui prépare pour le Bureau et le Conseil d'administration l'examen des comptes de l'Unédic, du dispositif de gestion des risques, du contrôle interne et de l'audit externe ;
- Une commission d'éthique et de déontologie qui apporte son expertise au Bureau et au Conseil d'administration sur le périmètre de la charte de déontologie des mandataires de l'Unédic qui a vocation à définir les bonnes pratiques en matière de déontologie applicables aux administratrices, aux administrateurs, aux personnalités qualifiées et aux conseillers techniques dans l'exercice de leurs mandats au sein des instances de gouvernance de l'Unédic ;
- Une commission immobilière et des marchés qui est saisie des dossiers concernant les contrats et marchés et participe au suivi de la politique d'attribution et de l'exécution des marchés décidés par le Bureau dans les conditions définies par le règlement intérieur des contrats et marchés ;
- Une commission paritaire des Conseillers techniques.

Chaque organisation nationale syndicale de salariés gestionnaire de l'Unédic désigne un Conseiller technique auprès de l'Unédic. Les organisations nationales d'employeurs gestionnaires de l'Unédic en désignent un nombre égal.

Les Conseillers techniques, réunis à l'initiative du Directeur général, ont pour mission principale de préparer les travaux du Conseil d'administration et du Bureau.

Ils examinent les difficultés portées à leur connaissance et préparent les dossiers pour le Bureau de l'Unédic.

Les Conseillers techniques sont régulièrement tenus informés de l'état d'exécution des délibérations prises par le Conseil d'administration et le Bureau et, plus généralement, de l'évolution du régime d'Assurance chômage.

Les Conseillers techniques peuvent recevoir délégation du Bureau de l'Unédic.

Les interventions que les Conseillers techniques pourraient être amenés à effectuer à l'Unédic, dans le cadre de leurs mandats, sont obligatoirement réalisées avec la participation du Directeur général ou de son représentant.

Les Conseillers techniques ont également pour mission de préparer les travaux du Bureau et du Conseil d'administration dans les domaines concernant les comptes de l'Unédic. Dans le cadre de cette mission, chaque conseiller technique peut être assisté par un expert désigné par l'organisation qu'il représente.

A ce titre, ils sont informés des dispositifs de gestion des risques, de contrôle interne et d'audit interne de l'Unédic (tant sur les activités gérées en propre que sur les activités déléguées aux opérateurs).

Le bureau est informé de l'avis des Conseillers techniques.

A la fin du 4^{ème} trimestre 2022, parmi les 6,2 millions d'inscrits à Pôle emploi, l'Assurance chômage prend en charge 3,6 millions de personnes (dont 2,6 millions d'allocataires indemnisés).

3.2. ETHIQUE

S'agissant du respect des droits de l'homme, l'Unédic est une association de droit privé qui ne sous-traite aucune de ses activités principales (cœur de métier) ni en France, ni à l'étranger. L'entreprise compte une centaine de collaborateurs travaillant tous sur le même site et bénéficiant tous des mêmes accords collectifs.

Le Conseil d'Administration a validé le 27 juin 2023 la Charte de déontologie des mandataires de l'Unédic. Cette charte recense les bonnes pratiques en matière de déontologie applicables aux administrateurs, aux personnalités qualifiées et aux conseillers techniques dans l'exercice de leurs mandats. Une nouvelle instance de gouvernance, la Commission d'éthique et de déontologie, est chargée de la mise en œuvre de la Charte. Un Règlement intérieur précise les attributions, les modalités de fonctionnement et de consultation de cette Commission.

L'Unédic condamne tout comportement de harcèlement moral et/ou sexuel, passible de sanctions disciplinaires, et compte deux référents harcèlement moral et sexuel : un représentant des Ressources Humaines ainsi qu'un représentant du personnel.

Les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Le Règlement intérieur stipule que toute incivilité est interdite au sein de l'entreprise et que tout comportement raciste, xénophobe, sexiste, discriminant au sens du Code du travail et du Code pénal est passible de sanctions disciplinaires voire pénales. En outre, un principe de neutralité est de rigueur compte tenu de l'organisation de l'Unédic. Ainsi, toute manifestation ostentatoire de convictions religieuses ou politiques est interdite au sein de l'entreprise.

Les droits reconnus aux institutions représentatives du personnel, aux organisations syndicales et à l'ensemble du personnel s'exercent conformément aux dispositions légales et conventionnelles qui les régissent, notamment concernant la liberté d'expression.

Une clause de confidentialité est intégrée à tous les contrats de travail des salariés de l'Unédic ainsi que dans son Règlement intérieur.

L'Unédic dispose d'un Règlement d'utilisation des Systèmes d'information annexé au règlement intérieur de l'entreprise et remis à chaque collaborateur contre signature.

Le Règlement financier de l'Institution encadre :

- Les pouvoirs et délégations de fonctionnement,
- Les modalités de financement de l'Assurance chômage (besoins de financement, couverture des besoins et placement des disponibilités, suivi de la trésorerie),
- Les dépenses de fonctionnement de l'Unédic,
- Les modalités de remboursement de frais des administrateurs et des organisations syndicales et patronales,
- La certification et l'approbation des comptes annuels,
- Le dispositif de contrôle interne garantissant la conformité et la performance des traitements,
- Les modalités de nomination des commissaires aux comptes.

Les contrats conclus avec chaque prestataire comportent :

- Une clause stipulant que ce dernier doit se conformer à la législation du travail en vigueur et notamment les réglementations applicables relatives à la durée du travail, aux repos hebdomadaires, aux congés annuels ou autres ;
- Une clause précisant que le personnel du prestataire amené à intervenir au sein des locaux du Client se conformera au règlement intérieur, aux règles d'hygiène et de sécurité et à la charte informatique en vigueur dans les locaux du Client qui auront été préalablement communiqués au prestataire ;
- Une clause prévoyant que dans le cadre de l'exécution de leurs obligations en vertu du contrat, le Client et le Prestataire s'engagent à respecter toutes les lois en matière de lutte contre l'esclavage, et à établir et maintenir en vigueur, pendant toute la durée du contrat, leurs propres politiques et procédures pour assurer leur conformité avec les lois en matière de lutte contre l'esclavage. Il est par ailleurs précisé que chaque Partie s'engage à notifier à l'autre Partie, dès qu'elle en a connaissance, tous cas d'esclavage ou de traite des êtres humains dans sa chaîne d'approvisionnement en lien direct avec la réalisation des prestations ;
- Une clause de protection de l'environnement précisant que le prestataire doit veiller à ce que les prestations qu'il effectue respectent les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'environnement, de sécurité et de santé des personnes, et de préservation du voisinage

En 2023 : formation des collaborateurs du service Achats (le droit du travail et les conditions de travail doivent constituer des standards des fournisseurs de l'entreprise).

3.3. COMMUNICATION INTERNE

Une plateforme interne « U-tube » est mise en place. Animée via un comité éditorial composé des collaborateurs des différentes directions de l'Unédic, la plateforme ouvre l'accès aux coulisses de l'Unédic. Tout à la fois bibliothèque de ressources internes (organigramme, grille de rémunération, information sur les complémentaires santé...) et portail de communication interne (agenda des événements internes, présentation des nouveaux collaborateurs, valorisation de publications de l'Unédic...) U-tube s'est rapidement imposé comme un espace incontournable pour tout savoir l'Unédic.

La communication en interne est organisée en garantissant la transparence et un lien direct entre salariés et gouvernance sans validation systématique au préalable de la hiérarchie et se traduit notamment par :

- Des réunions du personnel avec la gouvernance avec système de Q&A,
- La mise en place d'un comité éditorial de la page dédiée aux coulisses de l'Unédic « U'Tube » sur le site intranet de l'entreprise.

L'agenda de sollicitations externes est totalement transparent, accessible sur le site l'extranet de l'Unédic et remis tous les mois au Bureau de l'Unédic.

Les salariés sont valorisés en externe via :

- Les vidéos « [sur le vif](#) » qui présentent de manière ludique les métiers de l'Unédic (à date, 11 salariés ont présenté leur métier),
- Les vidéos « [#MesDroitsChômage](#) » qui vulgarisent la réglementation d'Assurance chômage (à date, 8 salariés ont participé à ces vidéos),
- Les vidéos présentant les [prévisions financières](#) (à date, 3 salariés ont participé à ces vidéos),
- Les vidéos présentant des [résultats d'études de l'Unédic](#) en valorisant leurs auteurs et autrices, en partenariat avec Datagora.

La communication institutionnelle est portée par les salariés ce qui est synonyme : d'engagement, de transparence et de visibilité.

3.4. SYSTEMES D'INFORMATION

3.4.1. CERTIFICATION

[Certification ISO 27001](#) « Technologies de l'information - Techniques de sécurité - Systèmes de gestion de sécurité de l'information - Exigences ». Cette certification atteste que l'Unédic a mis en place un système de management de la sécurité de l'information efficace pour se protéger de toute perte, vol ou altération de données sensibles. C'est un véritable gage de sécurité dans la protection des données de l'Unédic.

3.4.2. PROTECTION DES DONNEES

Extrait de la politique RGPD de l'Unédic

L'Unédic est engagée en matière [de protection des données personnelles](#). La confidentialité et la sécurité des informations partagées sont considérées comme revêtant une importance primordiale.

La protection des données personnelles est fondamentale et elles sont traitées dans le strict respect de la réglementation en vigueur, notamment du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

L'Unédic met en place des mesures de sécurité techniques et organisationnelles pour protéger les données contre tout accès non autorisé, toute divulgation, toute altération ou toute destruction.

L'Unédic s'engage à ne pas divulguer, vendre, louer ou échanger vos données personnelles avec des tiers sans votre consentement préalable, sauf dans les cas prévus par la loi ou lorsque cela est nécessaire pour l'exécution de ses missions de service publique.

Vos données personnelles ne sont conservées que durant la durée nécessaire à l'accomplissement des missions de l'organisation et finalités pour lesquelles elles ont été collectées, ainsi qu'aux obligations légales, sauf si une période de conservation plus longue est requise par la loi.

Pour toute question concernant la politique de protection des données personnelles de l'Unédic ou si vous souhaitez exercer vos droits en vertu du RGPD, tels que le droit d'accès, de rectification, de limitation ou de suppression de vos données, veuillez nous contacter à l'adresse : protection.donnees@unedic.fr.



RAPPORT ESG UNEDIC

Octobre 2023

Unédic
4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00
 [@unedic](#)  [in unedic](#) [unedic.org](#)