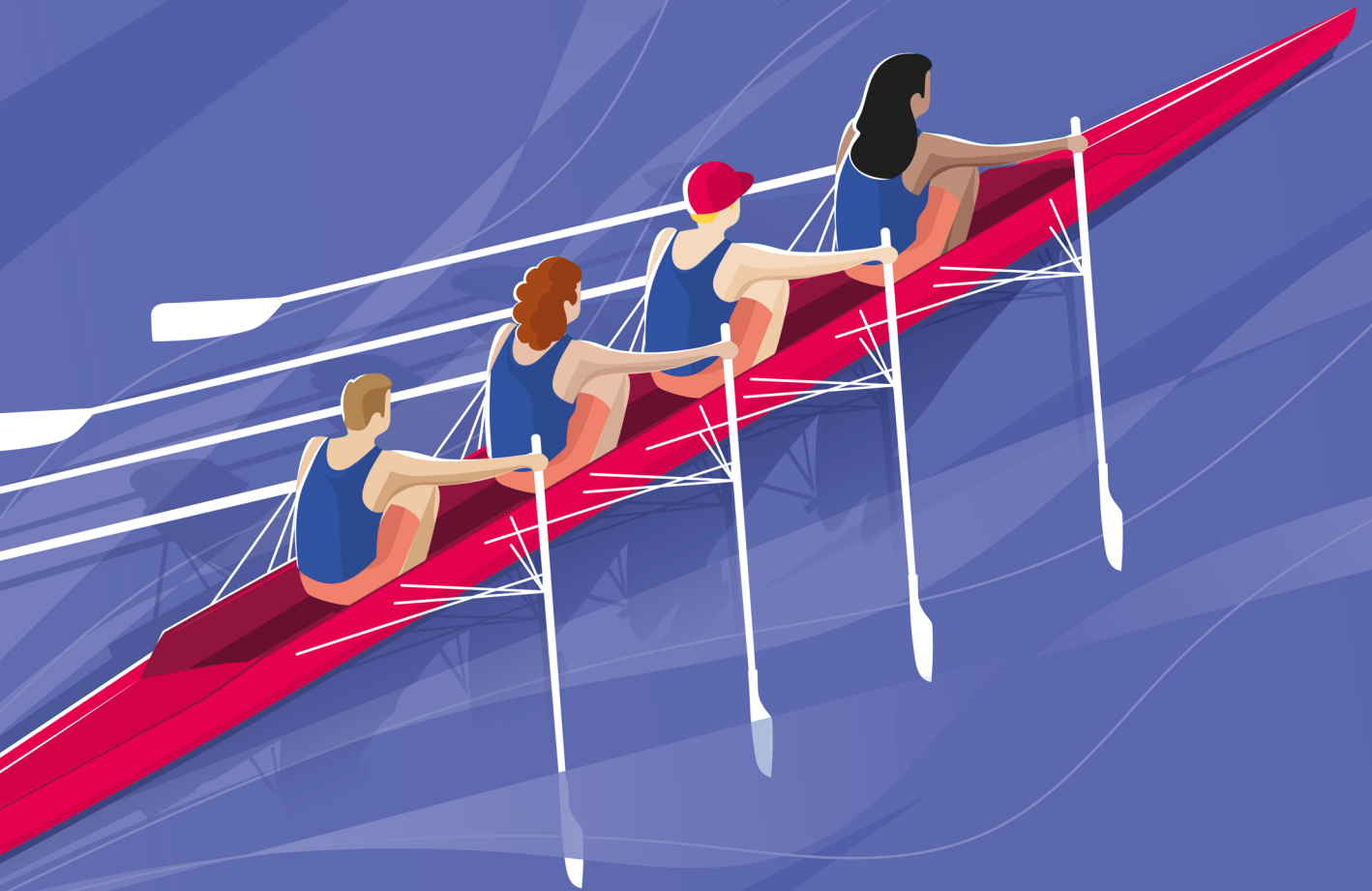


RAPPORT RSE



Sommaire

PAGE 4

1. ENVIRONNEMENT

1.1	Consommation d'énergie du bâtiment 4 rue Traversière	P. 5
1.2	Consommation d'eau du bâtiment 4 rue Traversière	P. 5
1.3	Déchets collectés sur le site 4 rue Traversière	P. 6
1.4	Biodiversité	P. 6
1.5	Réduction de l'empreinte carbone et politique de sobriété énergétique	P. 7



PAGE 8

2. SOCIAL

2.1	Données emploi	P. 9
2.2	Données égalité femmes/hommes	P. 12
2.3	Conditions de travail, équilibre vie professionnelle et vie personnelle	P. 14
2.4	Rémunération	P. 15
2.5	Évolution de carrière	P. 17
2.6	Formation	P. 18
2.7	Télétravail	P. 20
2.8	Absentéisme	P. 21
2.9	Action logement	P. 21
2.10	Santé et bien-être au travail	P. 21
2.11	Actions sociales: convivialité et solidarité	P. 22
2.12	Diversité et inclusion	P. 24
2.13	Liberté d'association	P. 25
2.14	Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)	P. 25



PAGE 27

3. GOUVERNANCE

3.1	Gouvernance paritaire	P. 28
3.2	Éthique	P. 30
3.3	Communication interne	P. 33
3.4	Création d'un Lab	P. 34
3.5	Actions de sensibilisation RSE	P. 34
3.6	Systèmes d'information	P. 35



PAGE 36

ANNEXE TABLEAUX

Unédic

Rapport RSE 2023

Direction de la publication
Christophe Valentie



Direction éditoriale
Direction de l'information
et de la communication
de l'Unédic



Conception éditoriale
AndJOY



**Conception et
réalisation graphique**
BA-BA (www.ba-ba.fr)



Illustration
Three Koma/Marie Bastille
(couverture)



Dépôt légal
Septembre 2024
ISSN 0997-1351

L'ENGAGEMENT EST UNE VALEUR QUE NOUS PARTAGEONS TOUS À L'UNÉDIC, TANT LES PARTENAIRES SOCIAUX QUE LES COLLABORATEURS.

Il se traduit dans notre façon de travailler ensemble de manière intégrée et transversale, dans notre capacité à être réactifs et force de proposition pour faire vivre la démocratie sociale, ainsi que dans notre volonté à entretenir la confiance et la qualité des synergies avec nos partenaires institutionnels. Un engagement pour garder le cap, au service des actifs et des employeurs.

La stratégie RSE de l'Unédic matérialise également cet engagement constant puisqu'elle est issue d'un groupe de travail constitué au sein du Lab de l'Unédic, composé de volontaires en interne provenant de toutes les directions et soucieux d'intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans nos missions et interactions.

Notre rapport RSE s'inscrit directement dans la stratégie de l'Unédic et se structure selon les 3 axes de l'ESG: l'Environnement, le Social et la Gouvernance. Il permet de rendre compte de l'impact et de la durabilité de l'Unédic, selon des critères spécifiques et quantifiables. Il s'adresse tant au grand public pour comprendre nos engagements concrets en matières de RSE, qu'aux acteurs de la finance, pour guider leurs décisions d'investissement.

1.

ENVIRON- NEMENT

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

Le nombre de collaborateurs est en constante hausse ces dernières années. Une baisse de la consommation d'énergie est observée 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.

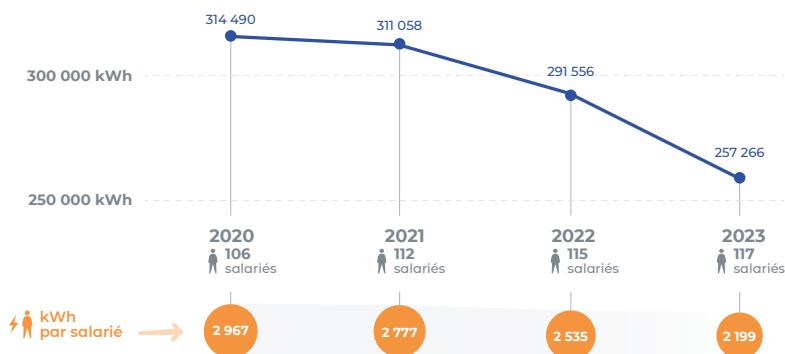
Si le volume de déchets collectés a légèrement augmenté entre 2021 et 2022, ce qui correspond au retour des salariés sur site après les périodes de confinement de 2021, il diminue de nouveau en 2023 grâce à la suppression des poubelles individuelles dans les bureaux et à la mise en place de points de collecte.

1.1 – CONSOMMATION D'ÉNERGIE DU BÂTIMENT 4 RUE TRAVERSIÈRE

En 2023, la consommation d'énergie a sensiblement baissé par rapport à 2022 (257 266 kWh contre 291 556 kWh) alors que le nombre de salariés a augmenté passant de 115 à 117. On observe une baisse de consommation continue depuis 2020 et ce même après la période Covid durant laquelle le télétravail était généralisé.

→ VOIR TABLEAU PAGE 37

⚡ Consommation d'énergie du bâtiment (en kWh)



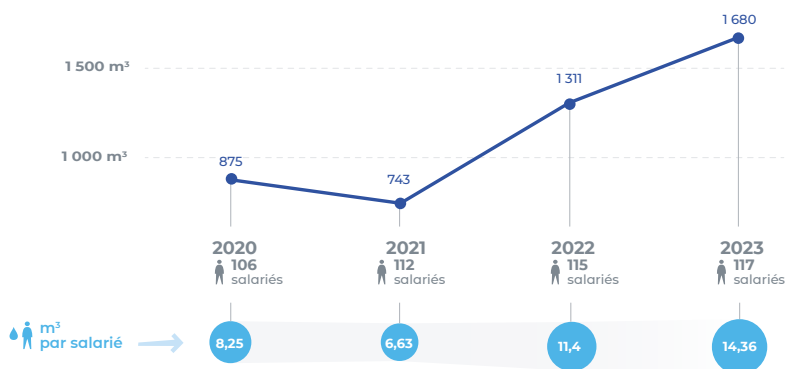
Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » - Engie Solutions et bureau SETEC – non public

1.2 – CONSOMMATION D'EAU DU BÂTIMENT 4 RUE TRAVERSIÈRE

L'augmentation de la consommation d'eau du bâtiment entre les années 2022 et 2023 (1 680 m³ contre 1 311 m³) s'explique par une augmentation significative de l'accueil de personnel extérieur (réunions, négociations...) En outre, l'été 2023 s'est avéré plus chaud que l'été 2022, entraînant une consommation d'eau plus importante.

→ VOIR TABLEAU PAGE 37

💧 Consommation d'eau du bâtiment (en m³)



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

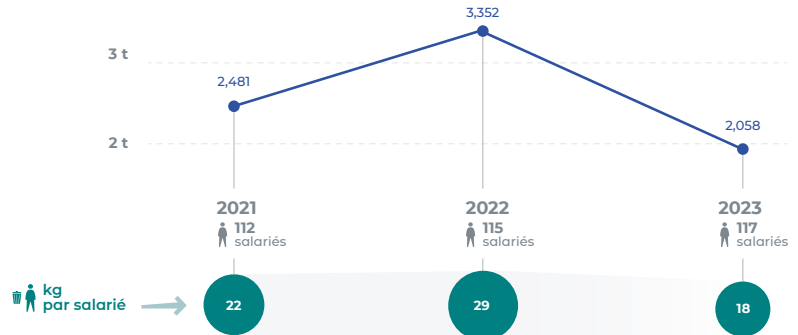
1.3 – DÉCHETS COLLECTÉS SUR LE SITE 4 RUE TRAVERSIÈRE

L'augmentation de la production de déchets observée entre 2021 et 2022 (2,481 tonnes contre 3,352 tonnes) 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). À titre indicatif, en France, un salarié produit en moyenne 120 à 140 kg de déchets par an sur son lieu de travail (contre 18 kg par salarié de l'Unédic en 2023)*. La diminution du volume de déchets collectés entre les années 2022 et 2023 (3,352 tonnes contre 2,058 tonnes) s'explique notamment par la suppression des poubelles individuelles dans les bureaux et la mise en place de points de collecte.

→ VOIR TABLEAU PAGE 37

* Source: ADEME – Agence de la Transition Écologique

Déchets collectés sur le site (en tonnes)



Source : Reportings environnementaux annuels 2023 et Le Petit Plus 2023, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public

Focus sur les déchets papier et carton collectés

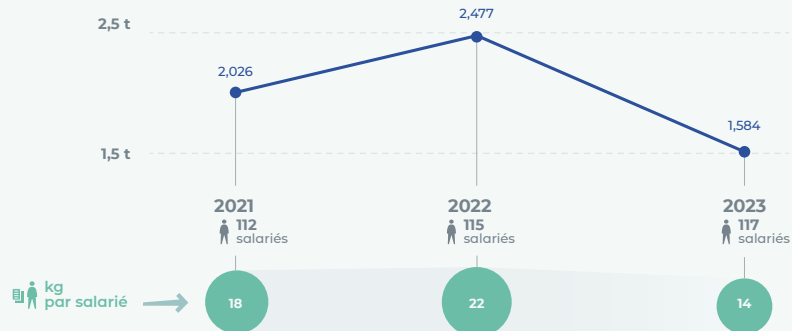
Les déchets papier et carton représentent plus des ¾ des déchets collectés à l'Unédic (1,584 tonne sur un total de 2,058 tonnes en 2023).

En 2023, chaque salarié de l'Unédic a produit 14 kg de déchets papier et carton. À titre indicatif, en France, un salarié consomme en moyenne 60 à 65 kg de papier par an*.

→ VOIR TABLEAU PAGE 37

* Source: ADEME – Agence de la Transition Écologique

Déchets papier et carton collectés sur le site (en tonnes)



Source : Reportings environnementaux annuels 2023 et Le Petit Plus 2023, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public

1.4 – BIODIVERSITÉ

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

L'Unédic parraine deux ruches en Île-de-France depuis 2023 dans un souci de préservation de la biodiversité.

1.5 – RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE ET POLITIQUE DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Afin de limiter son empreinte carbone, l'Unédic a mis en place une démarche de réduction des déchets dans le cadre de sa politique RSE depuis 2020. Les actions mises en œuvre visent en premier lieu à limiter la consommation de plastique et notamment de bouteilles et de gobelets :

- installation 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 d'un 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.

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).

Par ailleurs, dans le cadre du décret ALUR qui fixe aux entreprises un objectif de réduction de leur consommation énergétique de 40% à horizon 2030, des travaux ont été effectués sur le bâtiment.

En 2016, la réfection des façades avec une isolation technique par l'extérieur, l'installation d'un double vitrage, la suppression d'un ascenseur, l'exclusion d'utilisation de l'eau chaude dans les sanitaires, l'installation de lumières à détecteur de mouvement et le remplacement de matériel obsolète au sein du bâtiment ont conduit à des économies d'énergie de l'ordre de 33%. Les 6% d'économie d'énergie restant à réaliser d'ici 2030 seront atteints par l'installation d'un système de thermo frigo pompe ainsi que l'installation de lumières par LED dans le courant de l'année 2025. *Source : Rapports annuels d'exploitation « Unédic » – Engie Solutions – non public*

Une politique de sobriété énergétique est également appliquée en matière de déplacements professionnels. Une note de cadrage précise les process internes. Ainsi, le train est systématiquement privilégié par rapport à l'avion pour les déplacements en France métropolitaine.

L'Unédic réalise son premier bilan carbone en 2024

L'Unédic, soucieuse de mesurer son impact sur l'environnement et de mettre en œuvre un plan d'actions concret dans le cadre du développement de sa politique RSE, est actuellement accompagnée dans la réalisation de son premier bilan carbone pour fin 2024. Le bilan portera sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) produites au niveau du siège de l'Unédic. Il prendra notamment en compte les émissions liées aux énergies consommées sur le site, aux déplacements professionnels, aux déplacements domicile-travail des salariés, aux achats, à la production de déchets, aux immobilisations...

En complément, des actions de sensibilisation ayant une portée au sein de l'entreprise mais également une portée sociétale ont été menées auprès des collaborateurs en 2022, 2023 et 2024 :

- **la Fresque du Climat** en décembre 2022 à laquelle 80% des effectifs 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 ;
- **l'atelier Anti-gaspi** en juin 2024, auxquels 15% des effectifs de l'Unédic ont participé, avec pour objectif de lutter contre le gaspillage alimentaire, inciter à la consommation de produits locaux et donner des axes de réflexion à ce qu'est une alimentation durable.

2.

SOCIAL

Fin 2023, l'Unédic comptait 117 salariés, dont 92% en CDI et une majorité de femmes (57%). Entre 2021 et 2023, la répartition femmes/hommes du comité de direction s'est rapprochée de la parité (44% de femmes contre 38% en 2021). Les managers restent plus souvent des hommes (62% en 2023). L'index égalité femmes/hommes atteint quant à lui le score de 88/100 pour l'année 2023, au niveau de la moyenne nationale. [Source: travail-emploi.gouv](https://travail-emploi.gouv.fr)

En matière de rémunération, les écarts de salaire sont modérés. La rémunération la plus élevée équivaut à 6,2 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 personnelle ainsi qu'un accord sur l'intégration des jeunes et le maintien des seniors ont été signés en 2023.

2.1 – DONNÉES EMPLOI

2.1.1 – TYPES DE CONTRAT

	31/12/2023		31/12/2022		31/12/2021	
	NB	%*	NB	%	NB	%
CDI	108 105,8 ETP mensuel moyen	92%	104 101,8 ETP mensuel moyen	88%	104 101,8 ETP mensuel moyen	91%
CDD hors apprentis	3 3 ETP mensuel moyen	3%	3 1,62 ETP mensuel moyen	1%	2 2,71 ETP mensuel moyen	2%
CDD pro	0 0 ETP mensuel moyen	0%	0 0 ETP mensuel moyen	0%	0 0 ETP mensuel moyen	0%
Apprentis	5 5 ETP mensuel moyen	4%	7 10 ETP mensuel moyen	9%	5 4,92 ETP mensuel moyen	4%
CIFRE (étudiants chercheurs)	1 1 ETP mensuel moyen	1%	1 1 ETP mensuel moyen	1%	1 1,46 ETP mensuel mensuel moyen	1%
Stagiaires	8 1,4 ETP mensuel moyen	7%	1 1,29 ETP mensuel moyen	1%	0 0,65 ETP mensuel moyen	1%
Intérimaires**	6 1,9 ETP mensuel moyen	–	1 2,17 ETP mensuel moyen	–	2 0,39 ETP mensuel moyen	–
Travailleurs extérieurs / sous-traitance***	2 062,7 jours hommes	–	2 390,61 jours hommes	–	2 335,4 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

	2023	2022	2021
Turnover CDI	13 %	12 %	10 %

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.

À titre de comparaison, le turnover moyen en France en 2023 s'élève à 15 %. [Source: INSEE](#)

2.1.3 – TEMPS DE TRAVAIL

	31/12/2023		31/12/2022		31/12/2021	
	NB	%	NB	%	NB	%
Temps plein	105 salariés	90 %	103 salariés	90 %	100 salariés	89 %
Temps partiel > 30h hebdo	4 salariés	3 %	4 salariés	3 %	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 %

L'Unédic facilite le travail à temps partiel afin de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le temps partiel relève du choix du salarié, il est systématiquement accepté par l'employeur et n'est jamais imposé par ce dernier. Aucune demande de dérogation à la durée hebdomadaire minimale n'est opérée. En 2023, aucune demande de retour à un temps de travail à temps complet n'a été refusée.

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;
- par voie d'accord collectif, les salariés souhaitant partir en retraite volontaire dans les 12 mois peuvent choisir une réduction de leur temps de travail à hauteur de 20 % d'un équivalent temps plein en conservant le bénéfice de leur rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif;
- 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 par an au bénéfice de leur CET);
- réduction d'une heure de travail par jour, sans réduction de salaire, à compter de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9^e mois suivant la naissance pour les salariées relevant de l'horaire variable ou collectif et bénéficie d'une journée non travaillée dans le mois, sans réduction de salaire, pendant la même durée pour les salariées relevant d'un forfait jours.

2.1.4 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

	2023	2022	2021
EQTP en moyenne sur l'année	1,63	1,71	2,20

Tendance à la baisse sur les trois 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 ANCIENNETÉ

	2023	2022	2021
Âge moyen	41,8 ans	41 ans	41,61 ans
Ancienneté moyenne	9,5 ans	9,58 ans	10,53 ans

2.1.6 – NATIONALITÉ

	2023	2022	2021
Française	93%	93%	94%
Autres	7%	7%	6%

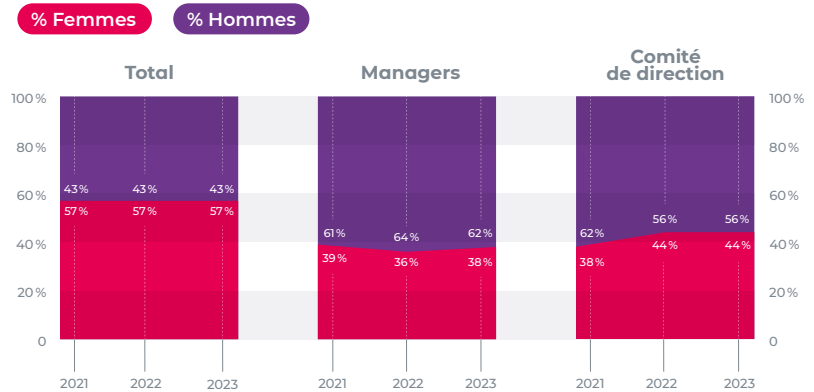
2.2 – DONNÉES ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

2.2.1 – RÉPARTITION EFFECTIFS HOMMES/FEMMES

En 2023, les salariés de l'Unédic étaient en majorité des femmes (57%). Cette proportion est stable depuis 2021. À l'inverse les managers sont majoritairement des hommes (62%) en 2023. Le comité de direction se rapproche quant à lui de la parité avec 56% d'hommes en 2023.

→ VOIR TABLEAU PAGE 37

👤 Répartition des effectifs hommes / femmes



2.2.2 – CATÉGORIES PROFESSIONNELLES HOMMES/FEMMES

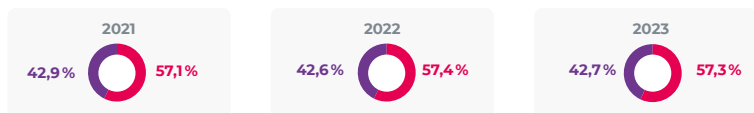
Les salariés de l'Unédic sont majoritairement des cadres (80,34 % en 2023), dont 54,26 % sont des femmes. Les agents de maîtrise ne représentent que 12,82 % des effectifs de l'Unédic et sont très majoritairement des femmes (80%). Enfin, 6,84 % des salariés sont des employés (dont 50 % sont des femmes).

→ VOIR TABLEAU PAGE 38

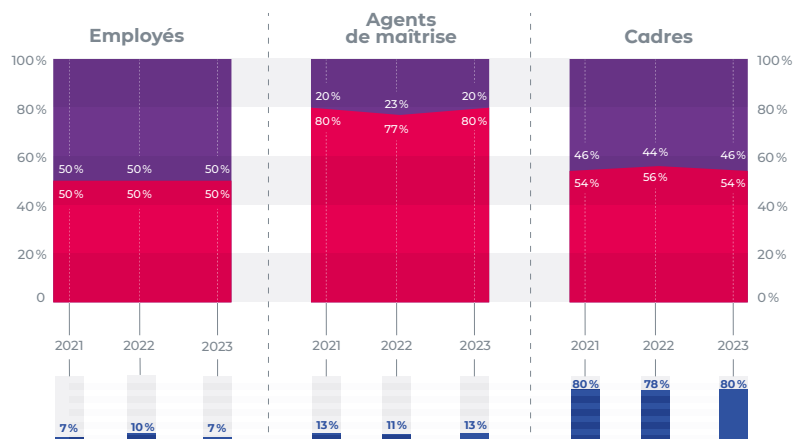
👤 Catégories professionnelles hommes / femmes

% Femmes % Hommes

Répartition totale par année



Répartition par catégorie professionnelle



Total par année et par catégorie professionnelle

2.2.3 – ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 27/10/2023

Le 27 octobre 2023, un accord d'établissement relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé. Ces principales dispositions favorisant l'égalité professionnelle en termes d'évolution de carrière sont :

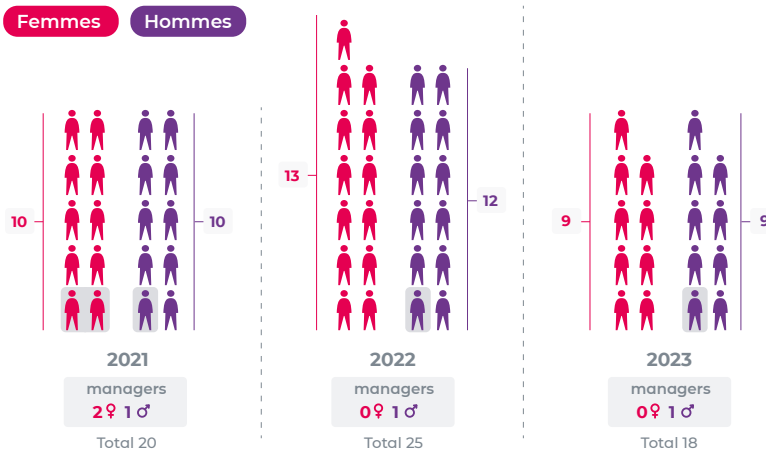
- **l'organisation des réunions** majoritairement planifiées sur les plages horaires fixes (entre 9h45 et 11h30 ou entre 14h et 16h30) et en tenant compte des contraintes personnelles des collaborateurs;
- **une équité dans l'accès à la formation et dans les parcours professionnels**, *via* des actions de remise à niveau (si nécessaire) 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, d'adoption, parental...), afin d'examiner et d'anticiper les conditions de retour du ou de la salarié(e);
- **la garantie d'un niveau de classification et de rémunération identique à l'embauche** entre les salariés pour un même poste à formation, compétences et expérience égales, et ce, quels que soient le genre, l'identité de genre ou l'éventuelle transition de genre;
- **au retour d'un congé de maternité, les salariés bénéficient d'une augmentation de salaire** équivalent à la moyenne des augmentations de leur catégorie (application d'ordre légale à laquelle l'Unédic est attentive);
- **la garantie d'un niveau de salaire à l'embauche** d'un(e) salarié(e) recruté(e) à temps partiel proportionnellement équivalent à celui d'un(e) salarié(e) recruté(e) à temps plein, sur le même type de poste et à profil identique.

2.2.4 – RÉPARTITION HOMMES/FEMMES RECRUTEMENT

Depuis 2021, la répartition hommes/femmes au sein des recrutements est quasi paritaire: 10 femmes et 10 hommes en 2021, 13 femmes et 12 hommes en 2022, 9 femmes et 9 hommes en 2023.

→ VOIR TABLEAU PAGE 38

Répartition hommes / femmes recrutement



2.3 – CONDITIONS DE TRAVAIL, ÉQUILIBRE 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 2 salariés s'agissant des astreintes immobilières.

2.3.2 – DISPOSITIONS ISSUES DU SOCLE COLLECTIF

Les dispositions de la convention d'entreprise favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont les suivantes :

- 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 9^e mois suivant la naissance ;
- Maintien de salaire lors des congés maternité/paternité/adoption ;
- Congé paternité pour une durée maximum de 25 jours calendaires dans le cas d'une naissance simple et de 32 jours calendaires dans le cas d'une naissance multiple ;
- Jours événements 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.

L'accord d'établissement relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2023 prévoit les dispositions suivantes afin de favoriser l'égalité professionnelle en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

- la possibilité de convertir l'allocation vacances en jours de congés exceptionnels (22 jours ouvrés) à poser dans les 12 mois qui suivent la reprise d'activité, aux fins de faciliter le retour de congé maternité, paternité, d'adoption ou de présence parentale et permettre au salarié(e) de vivre au mieux sa nouvelle organisation de vie ;
- 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, mobilisable jusqu'au 6^e anniversaire de l'enfant dans la limite de 201,75€ par mois dans le cadre des modes de garde exhaustivement prévus par voie d'accord collectif et sur présentation d'un justificatif recevable, sera versée à tout salarié travaillant sur une base minimum de 0,5 ETP mensuel.

Le 27 octobre 2023, un accord relatif aux fins de carrière et à l'insertion des entrants en formation a été signé. Ces 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 de 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 4% de ses effectifs pour l'année 2023, de stagiaires (8 au cours de l'année 2023) ainsi que d'un étudiant chercheur (Convention Industrielle de Formation à la Recherche – CIFRE). 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 – RÉMUNÉRATION

2.4.1 – STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION – CONVENTION D'ENTREPRISE

La rémunération des collaborateurs de l'Unédic est versée sur 14,58 mois: allocation vacances et prime de 13^e 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 conceptions personnelles. À noter que le taux minimal légal de remboursement s'élève à 50%.

Par ailleurs, par voie d'accord collectif du 27/10/2023, les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail en ayant recours à un mode de mobilité douce (vélo personnel ou en location, trottinette, scooters électrique en libre service...) bénéficient d'un **forfait mobilités durables** à hauteur de 700€ par an, dès lors que le salarié parcourt au moins 2 km par jour. Cette indemnité est versée sous forme de prime forfaitaire annuelle.

2.4.2 – ACCORDS NAO 2023 ET 2024

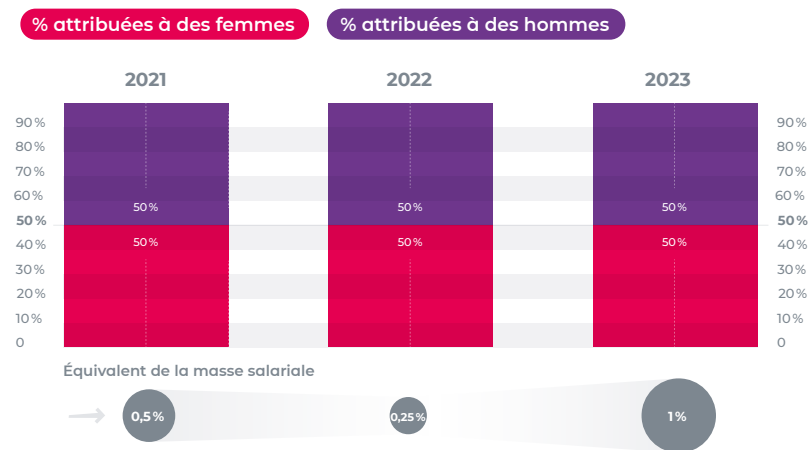
- En 2023 et en 2024, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires a abouti à :
- **3,8%** d'augmentation générale effective au 1^{er} janvier 2023;
 - **3%** d'augmentation générale effective à compter du 1^{er} janvier 2024.

2.4.3 – RÉPARTITION DES PROMOTIONS INDIVIDUELLES PÉRENNES

La répartition des promotions individuelles entre les femmes et les hommes est strictement paritaire depuis 2021. L'enveloppe budgétaire allouée aux promotions individuelles correspondait à 1% de la masse salariale en 2023, en augmentation par rapport à 2022 (0,25%).

→ VOIR TABLEAU PAGE 38

📈 Répartition des promotions individuelles pérennes

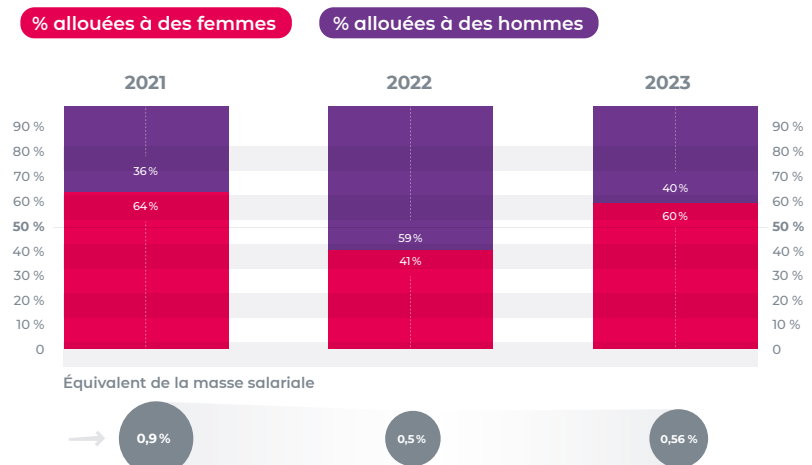


2.4.4 – RÉPARTITION DES PRIMES ALLOUÉES LORS DE LA PEOPLE REVIEW (hors variables Codir)

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. En 2023, 60% des primes allouées lors de la people review l'ont été à des femmes.

→ VOIR TABLEAU PAGE 38

📈 Répartition des primes allouées lors de la People Review (hors variables Codir)



2.4.5 – INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES, PÉRIMÈTRE ENTREPRISE

	2023	2022	2021
Écart de rémunération	33/40	34/40	36/40
Écart d'augmentations individuelles	35/35	20/20	10/20
Écart de promotions	Non applicable	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 plus hautes rémunérations	5/10	10/10	10/10
Total	88/100	94/100	86/100

La moyenne nationale est de 88/100 en 2023. Source: travail-emploi.gouv

À noter : le périmètre de l'entreprise a évolué. En effet, l'un des établissements de l'Unédic (la Délégation Unédic-AGS) a été transféré au sein d'une autre entreprise (l'Association de Garantie des Salaires) amenant à un calcul de l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2023 sur un périmètre de 120 salariés (contre 350 antérieurement).

2.5 – ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

2.5.1 – ENTRETIEN ANNUEL

Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien professionnel annuel lui permettant de mettre en avant les événements qui l'ont marqué dans sa vie professionnelle (que ces événements dépendent de lui ou qu'ils émanent de son environnement professionnel, comme l'organisation de l'entreprise ou des évolutions stratégiques), d'évaluer son environnement de travail et de donner sa perception quant à ses compétences professionnelles et sociales 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 et sociales clés du collaborateur.

À chaque étape de l'entretien, le manager et son collaborateur sont libres d'exprimer leur perception. 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 sociales 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 À 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 six 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 – MOBILITÉ 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 a été 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.

2.6 – FORMATION

2.6.1 – PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2023

3 orientations ont été définies pour l'année 2023 :

1. RÉUSSIR NOS MISSIONS

- **Développer les compétences clés :**
 - kit de bienvenue;
 - nos webinaires;
 - expertise métier (mise à niveau ou développement des connaissances et des compétences sur le métier).
- **Partager les rouages de nos métiers :**
 - Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles;
 - Direction des Services Numériques et de la Stratégie de la Donnée;
 - Direction des Études et Analyses.
- **Prendre la parole pour parler de l'Unédic :**
 - récit de marque;
 - prise de parole en public.

2. AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

- **Prendre de la hauteur :** les rencontres « inspiration » de la Direction de l'Information et de la Communication durant lesquelles les collaborateurs peuvent échanger dans un format convivial avec des intervenants extérieurs (chercheurs, responsables associatifs...) sur des thématiques connexes au chômage.
- **RSE, prévention santé, solidarité :** des actions de sensibilisation et de prévention sont déployées auprès des collaborateurs.
- **Accroître son employabilité** à travers l'offre de formations mise à disposition des salariés.

3. COACHING, FORMATION ACTION

- Pour le collectif
- Pour les personnes

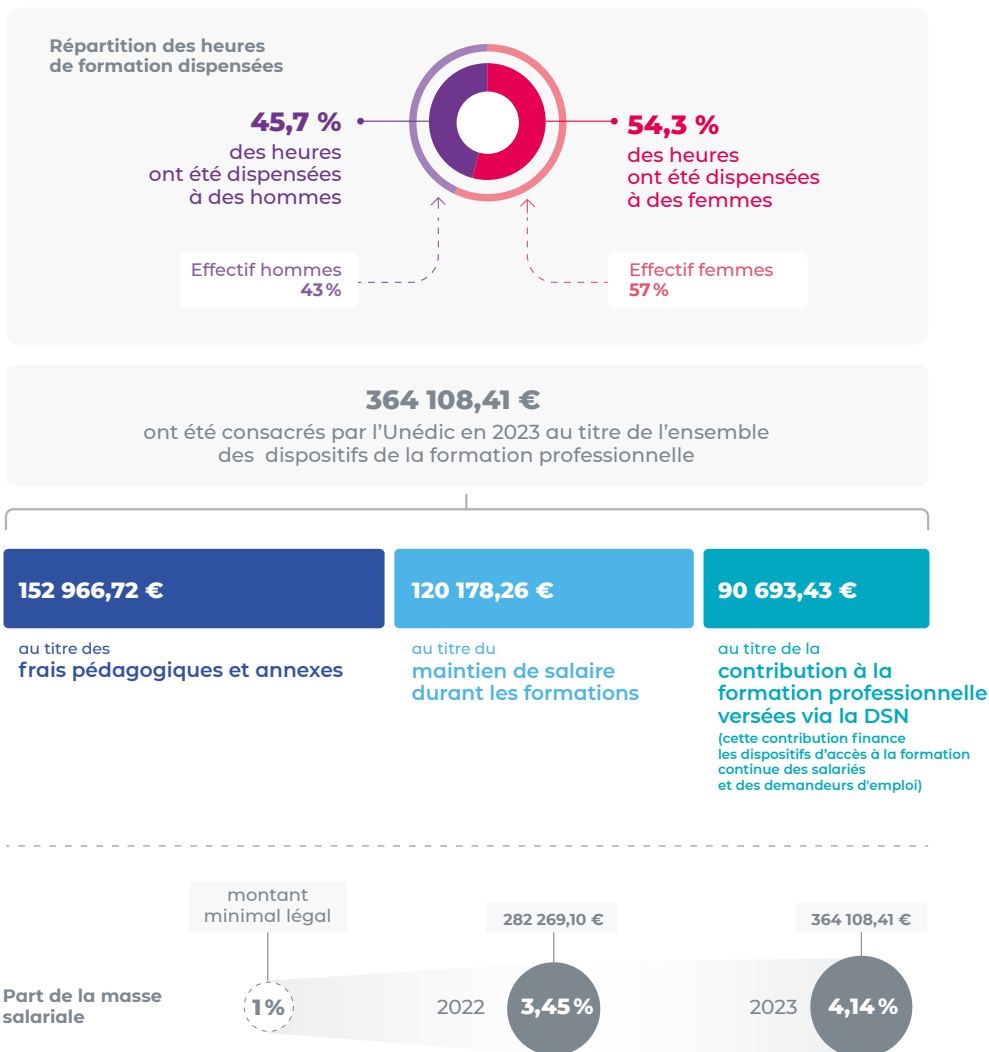
En 2023, les femmes ont bénéficié de 54,3% des heures formations dispensées, contre 45,7% pour les hommes (pour rappel : 57% de femmes / 43% d'hommes en termes d'effectif).

En 2023, l'Unédic a consacré **364 108,41 €** au titre de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle, soit 4,14% de la masse salariale (montant minimal légal : 1%) :

- 152 966,72 € au titre des frais pédagogiques et annexes ;
- 120 178,26 € au titre du maintien de salaire durant les formations ;
- 90 693,43 € au titre de la contribution à la formation professionnelle versées via la DSN (cette contribution finance les dispositifs d'accès à la formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi).

À titre de comparaison, en 2022, l'Unédic a consacré 282 269,10 € au titre de l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle, soit 3,45% de la masse salariale.

Plan de formation 2023



2.6.2 – BILAN DE FORMATION

	2023	2022
Heures de formation	2 160,5 heures	1 320,5 heures
Nombre de stages effectués	124	101
Durée moyenne de formation par stagiaire	30,86 heures	21,65 heures
Nombre de stage par stagiaire	2,1	1,7
Taux de réalisation du plan de formation*	62,63 %	91,8 %
Dépenses moyennes par stagiaire	2 185,24 €	2 117,61 €

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

La baisse du taux de réalisation du plan de développement des compétences entre 2022 et 2023 s'explique par des impératifs en termes de charge de travail à écouler.

Les besoins de formation sont recensés lors de l'entretien professionnel annuel. Les demandes émanent des collaborateurs, sont priorisées par les managers et validées par la Direction des Ressources Humaines.

En 2023, 33% des collaborateurs ayant suivi au moins une formation était âgé de 45 ans ou plus. L'Unédic porte une attention particulière au développement de carrière et au maintien de l'employabilité de ses collaborateurs se situant dans cette tranche d'âge.

Des immersions en agences France Travail sont organisées régulièrement afin de permettre aux collaborateurs de l'Unédic de comprendre l'impact opérationnel de l'Assurance chômage dans la prise en charge des demandeurs d'emploi, sur le terrain.

8 immersions ont été organisées en 2023 pour un total de 26 participants parmi les collaborateurs. Ces immersions font partie du parcours des nouveaux arrivants. nouvel embauché peut bénéficier d'une immersion d'une durée de 2 jours, en agence France Travail 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 – TÉLÉTRAVAIL

Tous les salariés bénéficient d'un accès au télétravail qui est ainsi généralisé et pérennisé.

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

- télétravail régulier (deux jours par semaine au maximum);
- télétravail exceptionnel en situation imprévue et ponctuelle, effectué sans régularité dans le temps (par exemple en cas de problème de transport ou d'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).

Une **allocation forfaitaire mensuelle de télétravail** à hauteur de 20€ mensuels est accordée aux collaborateurs concernés pour prendre en charge les frais en lien avec l'exercice du travail à domicile (50€ en cas de télétravail contraint 5 jours par semaine pour une durée minimale de 4 semaines consécutives).

Une **aide à l'acquisition de matériel** est aussi prévue pour les salariés. Elle se traduit par une participation de l'employeur à hauteur de 80% du montant acquitté pour l'achat de matériel, et pour un montant maximum de 240€ TTC/par salarié.

2.8 – ABSENTÉISME

	2023	2022	2021
Taux d'absentéisme (arrêts maladie, accidents du travail/maladies professionnelles)	3,26%	4,80%	5,41%

À titre comparatif, le taux d'absentéisme moyen en France en 2023 s'élève à 6,11%.

2.9 – ACTION LOGEMENT

	2023	2022	2021
Contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction	34 796 € versés en 2024 au titre de 2023	31 960 € versés en 2023 au titre de 2022	32 294 € versés en 2022 au titre de 2021

2.10 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 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).

Un maintien de salaire est opéré pendant les 8 premiers mois d'un arrêt maladie avec une prise en charge à 50/50 entre l'employeur et la prévoyance à compter du 5^e mois. À l'issue des 8 premiers mois, la prévoyance prend le relai.

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

EN 2024

- **Bilan de santé prédictif** avec Prédilife pour les salariés âgés de 40 ans ou plus: 17 inscrits en 2024.
- **Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail** au mois de juin :
 - pour les managers: webinar Malakoff Humanis « Résultats de notre Baromètre santé des salariés »;
 - conférence « Et si on mangeait équilibré...et équilibrant ! »;
 - massages sur chaise;
 - atelier « Bouger (30 min par jour), même quand je suis pressé(e) »;
 - webinar « Astuces et conseils pour une connexion équilibrée »;
 - conférence « Astuces et conseils pour bien dormir ».

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 :
 - conférence « Nutrition et bien-être » sur le thème du sucre;
 - conférence « Apprendre à déconnecter pour diminuer sa charge mentale »;
 - séances de massage assis;
 - diffusion de fiches thématiques sur les mesures clés pour bien vivre son télétravail.
- **Conférence « Santé et bien-être »** sur le thème des produits laitiers.
- **Tri des livres** au profit de Recyclivre.
- **Rallye gourmand** dans le quartier de Saint-Germain-des-Prés.

- **Déjeuner de rentrée** avec l'ESAT « Les Fourneaux de Marthe & Matthieu » qui soutient l'insertion de personnes en situation de handicap psychique ou mental.
- 12 participants à la **Collecte nationale des Banques Alimentaires**.
- **Distribution du premier miel de l'Unédic** pendant un goûter de Noël (parrainage de 2 ruches en Île-de-France et récolte du miel Unédic).

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 :
 - une évaluation des risques réalisée en ligne à partir d'un espace sécurisé créé par le salarié assuré ;
 - 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 ;
 - 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.
- **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.

DEPUIS 2021

- **Sensibilisation aux troubles musculosquelettiques** par l'ACMS, 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.

DEPUIS 2020

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

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.

2.11 – ACTIONS SOCIALES : CONVIVIALITÉ ET SOLIDARITÉ

EN 2024

- **La Cravate Solidaire** en juin consistant en la collecte de vêtements professionnels avec comme objectif la lutte contre les discriminations à l'embauche, notamment celles liées à l'apparence physique: 50 kg collectés.
- **Ateliers Jeux Olympiques et Paralympiques:**
 - challenge collectifs et solidaires *via* application mobile du 22/01/2024 au 04/02/2024 et un accès à des vidéos pour bouger de 10 à 30 minutes ;
 - 4 conférences (Romain Barnier, nageur entraîneur olympique sur la quête de la performance / Thu Kamkasophou, joueuse paralympique de tennis de table sur le handicap, la performance et la résilience / Unis pour le sport / Optimiser sa récupération et son sommeil) ;
 - initiation à deux disciplines paralympiques – 2 x 2h / 3 sessions de 40 minutes (15 participants) : Para Taekwondo (aveugle) et Tir à l'arc (aveugle) ;
 - découverte de deux sports collectifs : stretching et cardio-boxing.

EN 2023

- **Sénégazelle** (la course): au Sénégal, réalisation par une collaboratrice d'une course d'environ 10 km chaque jour pendant une semaine pour arriver dans une école où du matériel scolaire préalablement collecté par les collaborateurs de l'Unédic en 2022 est distribué aux enfants.
- **Collecte RecyclLivres**: collecte de livres au profit de l'association RecyclLivres (favorisation de l'accès à la culture par la revente ou le don ou réduction de l'impact sur l'environnement par le recyclage).
- **Banques alimentaires**: collecte alimentaires organisée le 24/11/2023 en partenariat avec La Chorba, dans un magasin Carrefour Market proche des bureaux de l'Unédic.
- **Rallye gourmand** ouvert aux salariés dans le quartier de Saint-Germain-des-Prés.
- **Déjeuner de rentrée** avec l'ESAT « Les Fourneaux de Marthe & Matthieu » qui soutient l'insertion de personnes en situation de handicap psychique ou mental.
- **Distribution du premier miel de l'Unédic** pendant un goûter de Noël (parrainage de 2 ruches en Île-de-France et récolte du miel Unédic).

EN 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, mouchoirs, cotons, pansements, sparadrap, compresses, etc.) et de petits doudous pour les enfants.
- **No finish line**: challenge sportif et solidaire avec un seul objectif: courir pour récolter un maximum de dons!
- **Déjeuner de rentrée 2022** avec le traiteur solidaire La Table de Cana.
- **Sénégazelle** (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 bureaux de l'Unédic.
- **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 des publications de vidéos et des webinaires sur le cancer de la prostate.
- **Deux campagnes de don du sang** avec l'Établissement français du sang.

EN 2021

- **Cravate solidaire**.
- **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.
- **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. L'association se charge de leur lavage, leur tri et leur redistribution gratuite et solidaire sous la forme de paires reconstituées.
- **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.

EN 2019

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

2.12 – DIVERSITÉ ET INCLUSION

2.12.1 – TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, PÉRIMÈTRE ENTREPRISE

	2023	2022	2021
Nombre de travailleurs en situation de handicap*	> 6% des effectifs	> 6% des effectifs	5,7% des effectifs
Agefiph*	0€ (obligations légales satisfaites à 100%)	0€ (obligations légales satisfaites à 100%)	333€

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

2.12.2 – 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 des managers bénéficie également d'une formation dédiée à « recruter sans discriminer » au cours de l'année 2024.**

2.12.3 – 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.

2.12.4 – ACCESSIBILITÉ

Les services en ligne de l'Unédic sont accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Ces services sont disponibles sur le site internet de l'Unédic (unedic.org) qui a fait l'objet d'une refonte en 2023.

L'accessibilité numérique est une exigence réglementaire (article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005). En respectant ces normes, l'Unédic se conformons à la législation en vigueur, ce qui est essentiel pour toute organisation publique ou privée. Mais cet engagement va bien au-delà de l'obligation légale : il s'agit de garantir une égalité d'accès et d'usage pour tous les utilisateurs.

Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir utiliser les services en ligne de l'Unédic sans obstacles. Cela signifie rendre le contenu perceptible, utilisable, compréhensible et robuste pour tous :

- **perceptible** : adapter les contenus visuels et auditifs pour les rendre accessibles, comme proposer des descriptions textuelles pour les images ;
- **utilisable** : permettre la navigation au clavier et fournir des repères de navigation clairs ;
- **compréhensible** : assurer une interaction prévisible et aider à corriger les erreurs ;
- **robuste** : garantir la compatibilité avec les technologies actuelles et futures, y compris les aides techniques.

Un site accessible est aussi mieux référencé sur les moteurs de recherche. Les critères d'accessibilité, tels que la clarté du contenu et la structure de la page, sont également des facteurs importants pour le référencement (SEO – Search Engine Optimization).

Les efforts de l'Unédic en la matière ont permis de parvenir à une conformité de 75% selon les critères du RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité).

2.13 – LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Deux syndicats représentatifs des intérêts des salariés.

Une association de fait et une association statutaire 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 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, pour soutenir les personnes les plus vulnérables et contribuer à la préservation de l'environnement, qui correspondent aux valeurs de l'Unédic : collectes solidaires de jouets ou de denrées alimentaires, déploiement du tri sélectif dans les locaux, etc. Réuni au sein de cette association, un groupe de collaborateurs organise aussi en toute autonomie des événements pour partager des moments de convivialité : rallye gourmand, galette des rois, concours du pull moche de Noël...

→ Association sportive fondée en 2019 :

- organisation de cours de sport (pilates, yoga, burger burner, etc.) ;
- organisation d'événements sportifs (matches de football, de badminton, etc.) ;
- organisation de tournois de babyfoot ;
- organisation de concours de pronostics en interne (Coupes du monde et Euro de football, Coupe du monde de rugby).

2.14 – PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

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

EN 2024

→ **Dans le prolongement du programme de transformation managériale** auquel 23 managers ont été accompagnés en 2023 :

- définition d'un nouveau référentiel des emplois et compétences précisant les compétences métiers et les *soft skills* pour les collaborateurs et les managers ;

- étude de faisabilité d'évolution de l'entretien professionnel annuel afin que les soft skills en fassent partie intégrante;
- évolution des fiches de poste et offres d'emploi pour y intégrer systématiquement une référence aux soft skills, en différenciant les collaborateurs des managers;
- mobilisation possible d'accompagnements et coachings RH dédiés et bilans de carrière;
- formation aux soft skills en e-learning;
- poursuite de l'encouragement de l'engagement dans les activités transverses (Lab, Unékip Dynamique...);
- accompagnement des managers de proximité pour leur permettre d'assumer leur responsabilité managériale.

→ En situation de crise, recours à un **cabinet spécialisé dans la prévention des RPS** (ligne d'écoute, permanence d'un.e psychologue sur site) en complément de la médecine du travail.

→ Mise en place d'un **bilan de santé pour les salariés âgés de 40 ans ou plus** avec un total de 19 bénéficiaires.

→ **26 collaborateurs formés MAC** (Maintien-Actualisation des Compétences) **et SST** (Sauveteur Secouriste du Travail).

→ **Actions de formation préventives:**

- quizz handicap en mars;
- atelier « Handicap en entreprise RQTH » (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en avril.

→ Une **campagne de prévention et d'information a été déployée sur le stress au travail** à l'aide d'affiches créées par l'Institut National de Recherche et de Sécurité.

→ Tous les managers ont également été destinataires d'un **guide pratique** qui donne des conseils et des pistes d'action pour prévenir les RPS au quotidien.

→ Une **formation premiers secours en santé mentale** est déployée.

→ **Définition des dispositifs d'intervention:**

- intervention de la DRH en analyse, médiation et préconisation;
- intervention de la médecine du travail;
- enquête conjointe entre les représentants du personnel et la direction pour analyser la situation et préconiser des actions correctrices;
- déclenchement du droit d'alerte.

EN 2023

→ Mise en place à compter du 1^{er} juillet d'un **service en ligne de téléconsultations psychologiques** pour faciliter l'accès à des séances avec un.e 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.

→ **Déploiement d'un programme de transformation managériale** au cours duquel l'Unédic a mobilisé, à travers un accompagnement individuel et collectif, ses managers afin de leur permettre de progresser et de réussir individuellement et collectivement dans un cadre particulièrement mouvant de la transformation organisationnelle engagée par l'organisation. Ce programme permet au travers du socle de compétences sociales défini et des dispositifs mis en œuvre de contribuer à l'efficacité du travail coopératif et de mieux vivre au travail ensemble.

3.

GOUVER- NANCE

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 représentant des salariés et des employeurs. Aujourd'hui encore, ce sont les partenaires sociaux, représentant 2 millions d'employeurs et 27 millions de salariés, 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.

Enfin, l'Unédic dispose d'un point d'ancrage local grâce à son **réseau d'instances paritaires régionales, territoriales et spécifiques (18 IPR, 39 IPT et 1 IPS)**, qui lui permet de connaître les besoins pouvant s'exprimer dans chaque bassin d'emploi, en plus d'une certaine hauteur de vue grâce aux réseaux internationaux dont elle fait partie (REIF, AISS).

À titre indicatif, à la fin du 4^e trimestre 2023, parmi les 6,1 millions d'inscrits à Pôle emploi, l'Assurance chômage prend en charge 3,6 millions de personnes (dont 2,54 millions d'allocataires indemnisés). [Source: Unedic.org](https://www.unedic.org)

3.1 – GOUVERNANCE PARITAIRE

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

3.1.1 – CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNÉDIC

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 (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO); les administrateurs employeurs sont désignés par le Medef, la CPME et l'U2P.

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.

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 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.

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.

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.

3.1.2 – BUREAU DE L'UNÉDIC

Tous les deux 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 deux ans par un représentant des organisations nationales patronales représentatives au plan interprofessionnel et un représentant des organisations nationales syndicales 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.

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.

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.

3.1.3 – LES AUTRES INSTANCES CONSTITUANTES DE LA GOUVERNANCE DE L'UNÉDIC

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 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.

3.2 – ÉTHIQUE

3.2.1 – RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

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.

3.2.2 – COMMISSION D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Le Conseil d'Administration a validé le 27 juin 2023 la Charte de déontologie des mandataires de l'Unédic et le règlement intérieur de la Commission d'Éthique et de Déontologie. 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. 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.

Une première campagne de collecte des déclarations d'intérêt auprès des administrateurs a été menée en 2024. Cette campagne permet à la Commission d'éthique et de déontologie de s'assurer de la mise en œuvre de quelques principes définis par la Charte de déontologie des mandataires de l'Unédic. **Les missions et le périmètre de responsabilité** de la Commission d'éthique et de déontologie sont les suivants:

→ **en matière de formation et de conseil:**

- faire des propositions de mise à jour de la charte de déontologie;
- recueillir les déclarations d'intérêts et traiter les situations de conflit d'intérêts;
- apporter des conseils utiles en matière de prévention ou de cessation des situations de conflit d'intérêts;
- donner un avis sur toutes questions relatives à la déontologie de la gouvernance.

→ **en matière de contrôle:**

- s'assurer de la mise en œuvre des règles de la charte de déontologie;
- présenter un rapport annuel au Conseil d'administration. Ce rapport fait état de la mise en œuvre des dispositions de la charte de déontologie des mandataires de l'Unédic;
- reporter à la gouvernance tout cas de risque avéré;
- recueillir les alertes internes ou externes en matière d'éthique et de déontologie.

Dans la réalisation de ses missions, la Commission d'éthique et de déontologie est soumise au respect de l'obligation de confidentialité stricte concernant les informations recueillies.

L'Unédic met à disposition de la Commission d'éthique et de déontologie, les moyens et l'expertise nécessaires à la réalisation de ses missions. En cas de besoin, des experts externes pourront être sollicités.

3.2.3 – HARCÈLEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

L'Unédic condamne tout comportement de harcèlement moral et/ou sexuel, passible de sanctions disciplinaires, et compte trois référents harcèlement moral et sexuel, avec une représentation mixte parmi les interlocuteurs désignés: un représentant des Ressources Humaines ainsi que deux membres issus du CSE.

3.2.4 – DISPOSITIF DE LANCEUR D'ALERTE

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.

3.2.5 – RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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.

3.2.6 – DROITS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

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.

3.2.7 – CONFIDENTIALITÉ

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

3.2.8 – RÈGLEMENT D'UTILISATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

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.

3.2.9 – RÈGLEMENT FINANCIER

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.

3.2.10 – CONTRATS PRESTATAIRES ET FOURNISSEURS

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 de l'Unédic **se conformera au règlement intérieur, aux règles d'hygiène et de sécurité et à la charte informatique** en vigueur dans les locaux de l'Unédic qui auront été préalablement communiqués au prestataire;
- une clause prévoyant que, dans le cadre de l'exécution de leurs obligations en vertu du contrat, l'Unédic 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

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 plateforme interne U-Tube** est mise en place. Animée *via* un comité éditorial composé de collaborateurs des différentes directions de l'Unédic et sans filtre du Comité de direction, la plateforme ouvre l'accès aux coulisses de l'Unédic. Tout à la fois bibliothèque de ressources internes (organigramme, 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 sur l'Unédic.

L'agenda de sollicitations externes est totalement transparent, accessible sur le site l'extra-net 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, 16 salariés et 2 présidents d'instance paritaire en région ont présenté leur métier).



Les vidéos « #MesDroitsChômage » qui vulgarisent la réglementation d'Assurance chômage (à date, 9 salariés ont participé à ces vidéos).

**Les vidéos présentant les prévisions financières**

(à date, 5 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 des agences de data visualisation.



Les vidéos « Longue vue » qui explore les futurs du marché du travail et de l'emploi (à date, le Président de l'Unédic Jean-Eudes Tesson et deux collaborateurs porteurs du projet « Emploi et dérèglement climatique » au sein du Lab de l'Unédic ont participé à ces vidéos).

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

3.4 – CRÉATION D'UN LAB

Un laboratoire d'idées a été créé en mars 2023 et lancé au cours d'un séminaire au cours duquel tous les collaborateurs de l'Unédic ont participé.

Ce Lab a pour objectif de permettre aux collaborateurs volontaires de porter un projet et de monter un groupe de travail portant sur l'Assurance chômage et l'écosystème du service public de l'emploi, tout en revêtant une dimension prospective.

À date, **5 projets ont été lancés à l'initiative des salariés**. Ces projets ont été validés par la Direction générale :

- Emploi et dérèglement climatique;
- Mieux mesurer les effets de l'Assurance chômage;
- Mieux coopérer avec l'écosystème de l'Unédic;
- Protection des travailleurs en 2033;
- Quelle stratégie RSE pour l'Unédic de demain.

3.5 – ACTIONS DE SENSIBILISATION RSE

Trois formations en e-learning déployées au cours de l'année 2024.

	Nombre de collaborateurs ayant commencé la formation	Nombre de collaborateurs ayant terminé la formation
Le Numérique Responsable	11	20
Recruter sans discriminer	12	18
Le Sexisme au travail	13	2

3.6 – SYSTÈMES D'INFORMATION

3.6.1 – 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.

3.6.2 – PROTECTION DES DONNÉES

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 les données personnelles avec des tiers sans un consentement préalable, sauf dans les cas prévus par la loi ou lorsque cela est nécessaire pour l'exécution de ses missions de service publique.

Les 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 pour exercer les droits en vertu du RGPD, tels que le droit d'accès, de rectification, de limitation ou de suppression de des données, contacter l'adresse : **protection.donnees@unedic.fr**.

ANNEXE TABLEAUX

VOIR
P. 5

1.1 – CONSOMMATION D'ÉNERGIE DU BÂTIMENT 4 RUE TRAVERSIÈRE

	2023	2022	2021	2020
Utilisation énergie en kWh	257 266 kWh	291 556 kWh	311 058 kWh	314 490 kWh
Nb salariés	117	115	112	106
kWh/salarié	2 199 kWh/salarié	2 535 kWh/salarié	2 777 kWh/salarié	2 967 kWh/salarié

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

VOIR
P. 5

1.2 – CONSOMMATION D'EAU DU BÂTIMENT 4 RUE TRAVERSIÈRE

	2023	2022	2021	2020
Utilisation d'eau en m ³	1 680 m ³	1 311 m ³	743 m ³	875 m ³
Nb employés	117	115	112	106
m ³ /salarié	14,36 m ³ /salarié	11,4 m ³ /salarié	6,63 m ³ /salarié	8,25 m ³ /salarié

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

VOIR
P. 6

1.3 – DÉCHETS COLLECTÉS SUR LE SITE 4 RUE TRAVERSIÈRE

	2023	2022	2021
Déchets collectés en tonnes	2,058 tonnes	3,352 tonnes	2,481 tonnes
Nb employés	117	115	112
kg/salarié	18 kg	29 kg	22 kg

Source: Reportings environnementaux annuels 2023 et Le Petit Plus 2023, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public

Focus sur les déchets papier et carton collectés

	2023	2022	2021
Papier et carton en tonnes	1,584 tonne	2,477 tonnes	2,026 tonnes
Nb employés	117	115	112
Kg/salarié	14 kg	22 kg	18 kg

Source: Reportings environnementaux annuels 2023 et Le Petit Plus 2023, prestataire de collecte et de recyclage des déchets de bureau – non public

VOIR
P. 12

2.2.1 – RÉPARTITION EFFECTIFS HOMMES/FEMMES

	2023	2022	2021
Total femmes	57 %	57 %	57 %
Total hommes	43 %	43 %	43 %
Femmes managers	38 %	36 %	39 %
Hommes managers	62 %	64 %	61 %
Femmes comité de direction	44 %	44 %	38 %
Hommes comité de direction	56 %	56 %	62 %

VOIR
P. 12

2.2.2 - CATÉGORIES PROFESSIONNELLES HOMMES/FEMMES

		2023	2022	2021
Employés	Total	6,84 %	10,4 %	7,1 %
	Femmes	50 %	50 %	50 %
	Hommes	50 %	50 %	50 %
Agents de maîtrise	Total	12,82 %	11,3 %	13,4 %
	Femmes	80 %	77 %	80 %
	Hommes	20 %	23 %	20 %
Cadres	Total	80,34 %	78,3 %	79,5 %
	Femmes	54,26 %	56 %	54 %
	Hommes	45,74 %	44 %	46 %
TOTAL FEMMES		57,26 %	57,4 %	57,1 %
TOTAL HOMMES		42,74 %	42,6 %	42,9 %

VOIR
P. 13

2.2.3 - RÉPARTITION HOMMES/FEMMES RECRUTEMENT

	2023	2022	2021
Total femmes	9	13	10
Total hommes	9	12	10
Femmes managers	0	0	2
Hommes managers	1	1	1

VOIR
P. 16

2.4.3 - RÉPARTITION DES PROMOTIONS INDIVIDUELLES PÉRENNES

	2023	2022	2021
Hommes	50 %	50 %	50 %
Femmes	50 %	50 %	50 %
Equivalent % masse salariale	1 %	0,25 %	0,5 %

VOIR
P. 16

2.4.4 - RÉPARTITION DES PRIMES ALLOUÉES LORS DE LA PEOPLE REVIEW (hors variables Codir)

	2023	2022	2021
Hommes	40 %	59,46 %	35,55 %
Femmes	60 %	40,54 %	64,45 %
Equivalent % masse salariale	0,56 %	0,5 %	0,9 %

À CONSULTER ÉGALEMENT :



Rapport d'activité
2023



Rapport des instances
paritaires en région
2023



Rapport sur la gestion
des risques, le contrôle
et l'audit 2023



Rapport financier
2023

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



@unedic



unedic



unedictv

Unédic