



## Négociation du nouvel accord Egalité professionnelle Femme-Homme à Pôle emploi.

### LE PROGRAMME TIENT EN TROIS MOTS : SERRAGE DE CEINTURE

Aujourd'hui en France, précarité, sous-emploi, flexibilité, adaptabilité, horaires décalés, bas salaires et temps partiel caractérisent les emplois féminins. De même les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes persistent : globalement, 27% d'écart salarial et environ 77% des employé-es sont des femmes.

**La situation à Pôle emploi pourrait se résumer dans cette réflexion de la Direction :**  
« **Voyez les autres entreprises ! Nous sommes dans la moyenne. »**

Si 76% de l'effectif à Pôle emploi est féminin, les femmes accèdent difficilement aux postes d'encadrement, elles sont à plus de 80% dans la catégorie des employées dans le statut privé et les agentes sous statut public sont plus représentées dans les niveaux I et II. Les écarts de salaires persistent, le plafond de verre est bien réel, le temps partiel, important à Pôle emploi, concerne essentiellement les femmes. Une autre réalité que la direction ne peut pas nier : plus de 95% des contrats aidés (CUI-CAE), précaires et à temps partiel, sont eux mêmes occupés par des femmes dans notre établissement.

Alors que les différents rapports de situation comparée démontrent les inégalités de salaires et d'évolution professionnelle, ce nouvel accord, comme le précédent, n'apportera rien de plus. **Contrainte de proposer un accord dans le cadre des obligations légales fixées dans le code du travail, la Direction se contente de proposer le strict minimum.** Il est vrai que les obligations légales n'imposent pas d'obligation de résultats. D'ailleurs, lors de la réunion de négociation du 5 mars dernier, elle nous a affirmé que les accords, s'ils sont proposés, n'ont pas à être obligatoirement signés. Dont Acte !

Pôle Emploi se devrait être exemplaire dans la lutte contre toutes les discriminations. Cela fait partie de missions qui lui sont confiées. Or, il n'en est rien et derrière la vitrine, la réalité est toute autre :

- **Rattrapage salarial** : la Direction n'a pas l'intention de déboursier le moindre centime.
- Pour ce qui concerne la **conciliation vie personnelle, vie professionnelle**, pas de changement à l'horizon : la direction considère que le fonctionnement actuel répond bien à cette question.

#### LA DISCRIMINATION EXISTE ET PERSISTE.

Seul point que le SNU partage avec la Direction : **la base de calcul employée pour le rattrapage salarial dans le cadre de l'accord du 18 mars 2011 n'était pas adaptée et n'a pas corrigé les écarts de salaires.** La nouvelle méthode proposée la Direction devrait, selon elle, être plus efficace : point de vue que le SNU ne partage pas. Le SNU propose à la Direction une autre méthode qui permettra de supprimer les écarts : **la méthode Clerc.** Cette base de calcul permet de comparer, à partir d'une cohorte d'agent-es ayant le même parcours, la même date de recrutement au même niveau, l'évolution professionnelle, du recrutement à l'instant T. Cette méthode est la plus sûre aujourd'hui pour à terme gommer les inégalités salariales. La Direction le sait. Néanmoins cette méthode à un coût. Et la direction, fidèle à ses négociations à cout zéro, continue donc à faire la sourde oreille !!!

Les discriminations envers les femmes à Pôle Emploi doivent cesser. Le SNU a exigé et continuera d'exiger la mise en œuvre d'une réelle politique d'égalité et de conciliation vie professionnelle et personnelle.

**L'INEGALITE PROFESSIONNELLE IMPOSEE AUX FEMMES SE COMBAT AVEC VOUS.  
LE SNU FERA ENTENDRE VOTRE VOIX.**



**Retrouvez toutes nos informations**

@snpoleemploi | <http://www.snutefifsu.fr>  
syndicat.snu@pole-emploi.fr

Paris le 30 mars 2015

