

L'inégalité femme - homme dans de nombreux domaines n'est plus à démontrer. La réalité est là, palpable. Personne ne la nie : les chiffres, les rapports, les observatoires, les sondages : tous ces éléments convergent.

Plus généralement, les structures de domination au sein de nos sociétés contemporaines entraînent une inégalité tenace entre femmes et hommes en matière professionnelle entre autres : inégalités des salaires, de l'accès aux formations et des développements de carrière.

Car si depuis 50 ans les femmes ont investi massivement le monde du travail, **les femmes gagnent encore aujourd'hui des salaires inférieurs de 25 % à ceux des hommes** et représentent 70 % des travailleurs pauvres. Et, conditionné par ces inégalités, le montant de leurs retraites est nettement inférieur à celles des hommes.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. C'est un principe de droit élémentaire.

Pourtant en termes d'inégalités professionnelles les écarts de salaires nets mensuels par sexe et par secteur sont réels, dans le public comme le privé.

Écarts en défaveur des femmes :

- 19,2% pour le secteur privé et semi-public
- 14,8% pour la fonction publique d'état et établissements publics
- 10,3% pour la fonction publique territoriale
- 21,9% pour le secteur hospitalier public.

De plus, 81,5 % des familles monoparentales - dont 1/3 sont considérées comme pauvres - sont des femmes seules qui élèvent leurs enfants.

Ces éclairages sont édifiants

Tout le monde dans un bel élan de solidarité prétend même qu'il faut changer les choses. Qu'enfin la énième loi sur le sujet sera la bonne : « juré, craché », on va s'attaquer enfin à ce problème, notre société doit être exemplaire ect.... ect.....»

En réalité fort peu de chose bouge en ce domaine. L'évolution se fait à pas d'escargot, l'immobilisme est même pour certains un de leurs jeux favoris. Triste constatation, cynisme assumé, société embourbée... En réalité société sans volonté politique.

Quel constat à Pôle emploi ?

A Pôle emploi, + de 75 % du personnel sont des femmes. Un premier accord « relatif à l'égalité professionnelle femme-homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi » avait été négocié par la Direction générale et les organisations syndicales en 2011. Un deuxième accord a été soumis à négociation par la Direction en 2015. Mais le SNU a refusé de le signer, le jugeant régressif puisque la Direction se limite simplement à l'obligation légale de présenter un accord et revient même sur certaines avancées !

Principale régression, la Direction est revenue sur l'obligation de limiter les réunions de travail aux horaires des plages fixes. Cette conquête durement acquise par le SNU lors des négociations du précédent accord concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle a été purement et simplement balayée avec la complicité de certaines organisations syndicales : CFTD, CGC et FO.

Mais plus grave encore, la Direction ne s'est même pas donné la peine de consacrer le moindre budget à cet accord relatif à l'égalité professionnelle. Pour obtenir le coût zéro, la direction piochera dans la caisse des promotions (changement de coefficient) ou avancements de carrière pour compenser les éventuelles inégalités liées au genre quant elles seront démontrées (sic...!!!)



FACE À CE CONSTAT ATTRISTANT

LE SNU REVENDIQUE UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES AU TRAVAIL :

- ▶ Il est urgent d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de procéder à un rééquilibrage. L'évolution professionnelle des femmes doit être prise en compte.
- ▶ Une première étape doit être le rétablissement de la limitation des réunions de travail aux horaires des plages fixes prévus dans l'OATT.
- ▶ Le SNU demande qu'un rattrapage soit effectué chaque fois qu'il est constaté un écart entre le salaire perçu par l'agent(e) et le salaire médian des agents recrutés à la même période.
- ▶ Le SNU revendique également le rapprochement des lieux de formation des lieux de travail habituels et des modalités assouplies pour se déplacer sur les lieux de formation.
- ▶ Pour permettre d'identifier les situations de discrimination liées au genre au sein du personnel et pouvoir y remédier, le SNU demande la mise en œuvre de la méthode Clerc qui permet de mesurer ces écarts.
- ▶ Le SNU demande la prise en charge de la totalité des frais de formation liés au déplacement, ainsi que des avances sur les frais à engager.
- ▶ Le SNU exige un budget propre permettant de procéder aux rattrapages salariaux des femmes sans porter préjudice aux évolutions de carrière des autres catégories de personnels.
- ▶ Il est urgent de développer un service public de la petite enfance, l'accès aux crèches et la mise en place d'accords avec les municipalités.
- ▶ Pour permettre l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le SNU réclame un véritable aménagement de l'organisation et des conditions de travail.
- ▶ Pour permettre aux femmes de bénéficier d'une retraite décente, le SNU demande le rétablissement des bonifications pour enfant.

Dès à présent le SNU Pôle emploi FSU s'engage par tous les moyens à faire cesser ces discriminations intolérables. **Prouver la discrimination : un enjeu à notre portée.** La méthode des panels - dite méthode Clerc - consiste à comparer les carrières des femmes et des hommes à celle d'un panel de salariés présentant des conditions comparables à l'embauche en matière d'ancienneté, de qualification, et permet de mesurer les écarts relatifs à l'évolution professionnelle. Ces panels, transposés en graphiques et histogrammes, apportent des preuves objectives pour établir, mesurer puis réparer l'inégalité de traitement.

Nous voulons avec vous changer le cours des choses. Toutes et tous ensemble, nous y arriverons.



VOTEZ POUR LE SNU

- ✓ pour plus d'égalité,
- ✓ pour plus de solidarité,
- ✓ pour plus de droits