



Pôle emploi



Le 03 Novembre 2020

EGALITE PROFESSIONNELLE : LA CFDT REFUSE UN ACCORD MINIMALISTE !

Depuis plusieurs années, la CFDT milite pour atteindre une véritable égalité professionnelle à Pôle Emploi et rattraper le retard accumulé sur :

Certains cadres d'emploi, évolutions de carrière, accès aux postes à responsabilité, suppression des écarts salariaux F/H, meilleure articulation entre vie personnelle/familiale et vie professionnelle, lutte contre le sexisme ordinaire et les violences sexistes et sexuelles.

Un seul chiffre démontre le travail important qui reste à parcourir : si Pole Emploi compte 75% de femmes dans ses effectifs, elles ne représentent que 60% de la catégorie cadre et 38% des cadres supérieurs !

Pour la CFDT la version finale de l'accord proposée aux Organisations Syndicales ne répond pas suffisamment aux efforts à accomplir dans le contexte de Pôle emploi.

DES REPONSES INSUFFISANTES SUR L'EVOLUTION DE CARRIERE :

- La CFDT a demandé plus de transparence quant aux critères de sélection du dispositif de « Détection de potentiels ».
- La CFDT considère qu'il faut atteindre l'objectif de 2 postes sur 3 pour pouvoir lutter significativement contre le plafond de verre là où la direction fixe un objectif à 60% de recrutements internes de femmes sur les postes de managers supérieurs et cadres dirigeants

ABSENCE DE BUDGET SPECIFIQUE :

- Les rattrapages salariaux F/H décidés unilatéralement, sur la base d'une méthode de calcul peu compréhensible, continueront d'être financés sur l'enveloppe des campagnes de promotion.
La CFDT avait également demandé qu'une information spécifique soit apportée aux agents concernés par un écart salarial et/ou bénéficiaires d'un rattrapage salarial.
- La Direction a par ailleurs refusé d'intégrer notre proposition de suivre d'une année sur l'autre les agents en écart salarial non justifié : seuls 40% des agents concernés ont bénéficié d'une mesure de rattrapage entre 2017 et 2020.

ARTICULATION VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE :

- Les seules mesures concrètes maintiennent les dispositifs CESU et de l'aide pour les frais de garde d'enfant en cas de formation ou séminaire : des dispositifs qui nécessitent d'abord de comprendre pourquoi ils sont si peu mobilisés (moins de 7% des agents) et d'être plus souples dans leur utilisation.
- Pour la CFDT le sujet nécessite des mesures plus ambitieuses liées aux aménagements des temps de travail (aménagement des horaires de travail aux parents et familles monoparentales, sortie anticipée les veilles de vacances, ...)

LUTTE CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL (VSST) :

- La CFDT a demandé des engagements plus fermes sur les actions de sensibilisation locales pour mieux identifier et accompagner les agents victimes de violences professionnelles: un espace d'expression au plus près des sites et des services une fois par semestre avec l'aide de référents locaux.
- Par une coordination entre les référents entreprise en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des établissements et les référents lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE.



Pour l'ensemble de ces raisons, la CFDT a décidé de ne pas signer cet accord trop peu ambitieux pour l'égalité professionnelle.



La CFDT continuera de militer et d'agir au quotidien sur le respect de l'égalité professionnelle à Pole Emploi par son action syndicale de proximité.

Nous resterons force de proposition dans le cadre des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel et des commissions politiques sociales des CSE.



Il faut faire évoluer plus significativement l'égalité professionnelle d'une obligation de moyens à une obligation de résultats !

