

LES BONNES INTENTIONS NE PEUVENT PAS SUFFIRE POUR ASSURER REELLEMENT L'EGALITE !

Fin 2019, l'accord relatif à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation vie professionnelle, vie personnelle et familiale à Pôle emploi » est tombé. Les négociations concernant cet accord ont démarré en septembre.

Un accord précédent qui n'a pas tenu ces engagements en termes de rattrapage salarial et de déroulement de carrière des femmes. La CGT n'avait pas été signataire de cet accord.

La suppression des écarts injustifiés de salaire entre les femmes et les hommes sont l'un des axes majeurs de tout accord « égalité professionnelle ». La 1^{ère} étape consiste à déterminer une méthode de calcul permettant d'évaluer ces écarts.

Or, la méthode de calcul du précédent accord était loin d'être satisfaisante. De plus, seuls 1/3 des agents repérés en inégalité salariale ont eu un rattrapage salarial soit par une promotion (pour les agents privés) soit avec avancement accéléré pour les agents publics. Pour les autres, le non rattrapage a été justifié par des raisons professionnelles... Il est également à rappeler qu'aucun budget n'était prévu pour ces rattrapages.

Concernant les déroulements de carrière et notamment la part des femmes dans les catégories agents de maîtrise et cadres supérieurs, les objectifs fixés par la DG et les signataires dans le précédent accord n'ont pas été tenus.



Et pourtant la DG récidive aujourd'hui avec un accord dans la continuité du précédent

Si nos interventions ont permis d'apporter quelques améliorations dans cet accord par rapport au précédent notamment sur la prise en charge des frais de garde d'enfants ou personne à charge en cas de formation ainsi que dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'ensemble de l'accord reste largement insuffisant.

Encore une fois, la DG part du principe que cet accord ne doit occasionner aucun coût financier.

La direction a fermé la discussion sur la méthode pour évaluer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les agents de Pôle emploi. Elle maintient la méthode mise en oeuvre dans le précédent accord. **Nous étions porteurs d'une autre méthode : la méthode « Clerc ».** Celle-ci est basée sur l'observation de « Cohortes » dans le temps afin d'évaluer les écarts de déroulement de carrières pour un ensemble d'agents de même qualification, recrutés au même moment et au même poste.

De plus la direction maintient qu'un écart de salaire de 5% est « acceptable » et élimine donc du dispositif de rattrapage les agents qui ont un écart de salaire inférieur ou égal à 5%. Les rattrapages qui seront effectués seront faits dans le cadre de l'enveloppe de 0,8% de promotion et des quotas des avancements accélérés. Ce qui diminue de fait les promotions et avantages de carrière pour l'ensemble des agents. Ce n'est pas aux agents à supporter les mesures de rattrapages à la place de la Direction !

De plus, la DG refuse de prévenir en amont l'ensemble des agents qui seront repérés en inégalité salariale afin de complexifier les procédures de recours pour ceux qui n'auraient pas de mesures financières.

Le reste de l'accord reste sur une succession de bonnes intentions sans réelle politique volontariste.

C'est pour cela que la CGT Pôle emploi n'est pas signataire de cet accord aux côtés d'autres organisations syndicales... nous ne pouvons que regretter que la CGC, le SNAP, la CFTC et FO aient rendu valable cet accord. En effet, si il n'avait pas recueilli les 30 %, la Direction Générale aurait été contrainte de mettre en place des mesures unilatérales pour cette année et de ré-ouvrir de nouvelles négociations en 2021.

ENSEMBLE, GAGNONS, UNE REELLE EGALITE PROFESSIONNELLE !