



Aujourd'hui, demain, pas de trêve pour nos revendications

Paris, le 6 décembre 2023

Compte-rendu

## Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle

Cette séance avait pour but de nous présenter les actions menées en 2022 et les résultats des indicateurs consacrés, en application de l'accord sur l'égalité professionnelle femme/homme et la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle. Mais aussi de faire un premier bilan en vue de la réouverture en 2024 des négociations portant sur cette thématique.

### Communication :

Comme en 2021, sur ce point, **FO** constate que la Direction s'appuie très principalement sur l'intranet pour mener sa communication sur les différents points de l'accord. Pour **FO**, c'est insuffisant. Il faut diversifier les canaux et mieux cibler les interlocuteurs.

### Santé et sécurité au travail :

Aucun changement en 2022 sur ce thème, la Direction insiste sur les échanges de pratiques menés, les webinaires réalisés, les modules de e-learning, les actions locales développées...

38 signalements de harcèlement ont été identifiés en 2022 à Pôle Emploi amenant 16 sanctions. A noter que certains signalements sont encore non-clos au moment du bilan. La Direction rappelle qu'avant de sanctionner elle procède par le dialogue et l'enquête.

**FO** déplore que le rôle des référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne soit pas reconnu au même titre que le ou les référents employeurs, ils bénéficient de peu de visibilité auprès des agents, ne participent pas aux formations, webinaires ...

### Articulation vie professionnelle et vie personnelle :

Les aides financières pour la garde d'enfant (nuitée ou journalière), bien qu'élargies aux agents sous statut public en 2021, sont encore peu connues et sous utilisées.

Sur l'entretien de reprise d'activité suite à parentalité, un mémo a été mis en place mais la Direction admet qu'on est loin du résultat attendu. Si 100% des entretiens sont proposés seulement 25% sont réalisés et/ou contractualisés. **FO** propose que cet entretien soit accolé à la visite médicale de reprise, que ce temps soit identifié au planning et permette à l'agent de rentrer sereinement après son absence. La Direction admet qu'il y a sur ce sujet d'importantes marges de progression et prend note de notre proposition.

### La rémunération

Concernant les écarts de rémunération, un premier retour de l'étude menée par *Dominique MEURS économiste chercheuse de la Chaire Travail Paris School of Economics* nous est présenté ce jour sur les écarts salariaux Hommes/Femmes. La base des données est individuelle et anonyme, elle concerne 53766 salariés en 2021, 76 % de femmes pour 24% d'hommes.



***Mobilisez-vous avec nous, adhérez !***

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Emmeline CADOT et Sonia DERGHBOUDJ



**Le salaire moyen des hommes à Pôle Emploi est 17% supérieur au salaire moyen des femmes tout emploi, toute filière, tout niveau confondus.**

Concernant le rattrapage salarial inclus dans la campagne promotionnelle (ce qui est toujours inacceptable pour **FO**). 1/3 des personnes pouvant y prétendre ont obtenu une promotion pérenne. Pour **FO** ce chiffre est trop bas, nous souhaitons que cette enveloppe de rattrapage soit exclue de l'enveloppe des promotions lors de la réouverture des négociations de cet accord afin que les rattrapages soit plus nombreux.

### **Recrutement :**

La Direction reconnaît avoir des problèmes de recrutement et souhaite s'appuyer sur la « *marque employeur* ».

**FO** soulève que la « *marque employeur* » ne résoudra pas le problème si la Direction ne prend pas en compte notamment les questions salariales, les conditions de travail et ne revoit pas la politique de recrutement actuelle basée essentiellement sur le recrutement en contrat à durée déterminée.

### **Evolution professionnelle :**

Là encore, la direction est consciente de la problématique mais n'a pas pour autant une réflexion approfondie sur le sujet. Elle se veut optimiste et souhaite dans le prochain accord mettre en place des leviers d'action nécessaires pour rééquilibrer ce champ.

**FO** sera bien évidemment force de proposition, reste à voir ce qui sera accepté et mis en place dans le prochain accord.

### **Conclusion :**

*Pour **FO** cet accord sert d'affichage et de machine à communiquer pour la DG, nous attendons des actes concrets pour aboutir à une véritable égalité entre les Hommes et les Femmes et pour une réelle conciliation entre vie professionnelle, et vie familiale et personnelle.*

*C'est dans cet état d'esprit que **FO** abordera la négociation à venir.*



***Mobilisez-vous avec nous, adhérez !***

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

La délégation **FO** : Emmeline CADOT et Sonia DERGHOUDJ

