

Cette séance de la Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'accord Egalité professionnelle avait pour but de nous présenter les actions menées en 2021, et les résultats des indicateurs consacrés, au sujet de l'accord sur l'égalité professionnelle femme/homme et la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle.

Les axes de l'accord à Pôle Emploi portent sur la santé et la sécurité au travail, l'articulation vie personnelle et professionnelle, la rémunération des femmes et des hommes, le recrutement, l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. Un sixième et dernier axe concerne la communication et c'est par cet aspect que la DG a commencé son rapport.

Communication :

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**, communiquer n'est pas manager et sur plusieurs aspects nous avons demandé à la Direction de ne pas rester dans le « confort » d'une action dématérialisée qui ne suffira pas à changer les consciences. Le rôle de manager est important pour permettre à tous les agents d'accéder aux dispositions de l'accord. De même **FO** note que l'identification des référents harcèlement (celui de la Direction, comme celui nommé par le CSE) sont encore insuffisants.

Santé et sécurité au travail :

Sur ce thème la Direction insiste sur les échanges de pratiques menés, les webinaires réalisés, les modules e-learning, les actions locales développées...L'essentiel des actions de la Direction repose sur la communication. 36 signalements de harcèlement ont été identifiés en 2021 à Pôle Emploi amenant 11 sanctions dont 4 avertissements, 3 mises à pied disciplinaires, 2 licenciements et une rupture anticipée. 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 par enquête.

Articulation vie professionnelle et vie personnelle :

FO rappelle que les horaires de réunion ne se sont pas respectés systématiquement. La Direction l'admet.

Les aides financières pour la garde d'enfant (nuitée ou journalière) ont été élargies aux agents sous statut public en 2021 mais sont encore peu connues et sollicitées (12 actions seulement France entière en 2021 dont aucune initiée par un agent public). Pour **FO** c'est lors des EPA ou encore l'entretien de reprise d'activité que l'existence de ces aides doit être rappelée. Cette question a besoin d'être managée et ne pas seulement faire l'objet de communications sur l'intranet où ailleurs.

Par ailleurs, **FO** alerte sur la nécessité d'avoir une attention et une action spécifique à destination des familles monoparentales, que l'on retrouve souvent dans les actions de secours du CSE mais qui ne bénéficient pas d'aides particulières de la part de la Direction.

La Direction admet que l'indicateur sur les aides financières n'est pas bon mais n'émet pas encore de pistes d'amélioration sur les remarques et propositions de **FO**.

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 20% sont réalisés. **FO** demande que le récent mémo produit comporte des éléments sur les dispositions légales d'évolution de

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr



rémunération et de carrière pour les agents de retour de maternité qui ne sont pas toujours appliquées. Pour **FO** l'entretien de reprise doit « checker » l'ensemble des éléments conventionnels et légaux. Pour **FO** l'entretien de reprise n'est pas vu par les managers comme une opportunité et beaucoup de collègues reviennent sur site sans avoir été accompagnées ou pas suffisamment. La Direction admet qu'il y a sur ce sujet d'importantes marges de progression et prend note de nos propositions.

La rémunération :

Concernant les écarts de rémunération, Pôle Emploi a lancé la sixième étude dont les résultats seront restitués courant 2023. Sur les résultats de la 5^{ème} étude : le rattrapage salarial est inclus dans la campagne promotionnelle ce qui est toujours inacceptable pour **FO**. 834 agents doivent avoir un rattrapage (dont 16% d'agents publics) et 265 agents seulement en ont bénéficié (dont 24 agents publics). **FO** demande pourquoi les 834 situations n'ont pas de solution positive. La DG estime que c'est à l'appréciation des managers ce qui est inacceptable pour **FO**.

FO note que pour les agents publics le nombre de collègues concernés est deux fois plus élevé que pour les agents privés. La DG n'a pas d'explication sur ce point mais va investiguer.

A noter que le point d'index qui nous manque (à l'Index de l'égalité professionnelle, Pôle Emploi obtient une note de 99/100) relève bien, comme **FO** l'avait pointé, de l'absence d'évolution salariale pour les agents ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Le recrutement :

49% des recrutements de cadres sont des femmes contre 60% de prévus dans l'accord.

76% des candidatures reçues à Pôle Emploi (CDD et CDI) sont féminines. 78% des personnes reçues en entretien sont des femmes. Les données se sont par fournies sur les embauches en CDD ou CDI ce qui est dommage.

L'évolution professionnelle :

Le poids des femmes augmente très légèrement dans les catégories socio-professionnelles les plus élevées. Le mouvement reste néanmoins très léger. Il y a encore trop peu de femmes cadres au regard de la sociologie générale à Pôle Emploi, particulièrement dans le management intermédiaire et supérieur où elles sont moins intégrées dans les dispositifs de repérage.

En conclusion, **FO** note qu'il y a des progrès certains dans les domaines de la rémunération, du recrutement et de l'évolution professionnelle même si ceux-ci sont encore trop timorés.

Sur les aspects de la santé et sécurité tout comme l'articulation vie personnelle/professionnelle, la Direction s'appuie essentiellement sur des actions de communication et de rappels. Pour **FO** ces chantiers n'aboutiront que s'ils sont pilotés au plus près du terrain, là où les discriminations peuvent se produire.

FO demande de passer d'une culture de la communication vers celle de l'action. Néanmoins nous notons l'attention que la Direction a porté à nos remarques et propositions.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

