

Objet : OPPOSITION DU SNU A L'ACCORD DU 18 MARS 2011 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET PERSONNELLE A POLE EMPLOI

Paris le 31 mars 2011,

Monsieur le Directeur Général,

Le SNU vous informe par la présente du fait qu'il exerce son droit d'opposition sur l'accord égalité professionnelle du 18 mars 2011.

Sans reprendre l'ensemble de l'argumentation sur les raisons de notre absence de signature, voici les trois points qui nous semblent les plus graves et qui justifient notre opposition.

La première raison est de même nature que celle qui nous avait amenés à exercer ce droit d'opposition contre l'accord seniors. **Il s'agit bien entendu de la différence de traitement qui est faite entre le personnel de droit public et le personnel de droit privé** à propos de la suppression des écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes (article 4.2). Vous arguez du fait que l'existence de statuts différents étant actée par la loi du 13 février 2008, la loi n'interdit pas, en cas de fusion, des traitements différenciés selon les statuts. La loi ne vous impose pas d'en produire pour autant. La jurisprudence de La Poste a d'ailleurs montré que cette différenciation pouvait rencontrer des limites légales. Nous vous rappelons surtout que la loi ne vous autorise pas à aggraver les inégalités constatées mais bien de rechercher à les réduire, voire à les annuler. Tel est l'esprit de la loi en la matière.

Aujourd'hui, au terme de la négociation de l'accord égalité professionnelle, nous ignorons toujours quelle est l'importance des écarts salariaux entre les femmes et les hommes de statut public ainsi que l'effectif et le pourcentage de femmes ayant un salaire inférieur au salaire médian des hommes de même ancienneté de même niveau d'emploi, car vous avez refusé de nous communiquer ces chiffres en prétextant leur continuuel changement du fait du droit d'option. **Nous vous alertons sur le fait que cette dissimulation constitue en soi une discrimination inexcusable**, car ces données auraient du être produites, datées comme l'ensemble des informations que vous nous avez fournies, voire fournies sur deux dates différentes afin de nous apporter la preuve de leur labilité. Elles nous auraient donné au moins un aperçu de l'amplitude de cet écart, de sa distribution et du pourcentage de personnes concernées. L'existence d'un écart de rémunération en défaveur des femmes est en effet attesté, même s'il est de moindre amplitude que dans le statut de droit privé, dans la plupart des métiers repères du statut public, par les graphiques que vous nous avez fournis en octobre 2010, dans le document intitulé « rémunération moyenne et ancienneté ».

Par ailleurs, alors que les rattrapages salariaux auront lieu en juillet 2011 pour l'ensemble du personnel de droit privé, les modalités choisies pour le personnel de droit public, en concentrant cet effort sur « les agents éligibles répondant aux critères d'attribution » étalera sur deux et parfois sur trois ans les rattrapages salariaux. **Cet étalement du calendrier concernant une partie du personnel, constitue par le manque à gagner qui en résulte, une seconde discrimination.**

Enfin, en n'accordant pas de budget spécifique à ce rattrapage salarial concernant le personnel de droit public, en ne le systématisant pas, et en mentionnant simplement le caractère de priorité de ce rattrapage, vous ouvrez la porte à des arbitrages dans les différents établissements qui remettront en cause l'égalité des droits sur l'ensemble du territoire. Le cas d'une femme percevant un même écart de rémunération au salaire médian des hommes de son niveau d'emploi et de son ancienneté, pourra être pris en considération par la commission paritaire locale d'un établissement et rejeté par une autre en fonction de critères locaux ou d'éléments périphériques incidents. **Cette absence de moyens propres et de systématisation constitue une troisième discrimination.**

*

Le mode de calcul de l'écart salarial est pour nous le second motif de notre opposition à cet accord. En effet, la neutralisation des effets de structures vise à comparer les salaires des femmes et des hommes d'un même emploi générique ou de même emploi repère, ayant la même ancienneté, et dans la même tranche d'âge. Cette comparaison choisit donc d'ignorer le fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes trajectoires professionnelles à Pôle emploi et dans les institutions d'origine. En effet, que ce soit les documents transmis dans le cadre de la négociation égalité professionnelle de l'ANPE, ou l'étude faite par l'Assédic de Paris sur les trajectoires professionnelles comparées des femmes et des hommes, les Bilans des Ressources

Humaines de l'ANPE, les Bilans sociaux de l'assurance chômage, tout démontre dans les deux institutions un retard systématique et reproduit années après années, des promotions féminines en comparaison de celles des hommes. Pôle emploi a poursuivi dans cette voie. Pour prendre l'exemple de l'année 2009, les femmes représentaient 78% de la CSP « employées » des agents de droit privé et 66% de la CSP « agents de maîtrise », mais elles ne représentaient que 68% des promotions d'employées à agents de maîtrise et 59% des promotions d'agents de maîtrise à cadres. Quant aux changements de coefficients dans la même période, les documents que vous nous aviez fournis en date du 15 octobre, montraient non seulement que les femmes étaient proportionnellement moins nombreuses que les hommes à en bénéficier, mais que l'amplitude des changements de coefficients étaient pour elles moindres que pour les hommes. Le même document, fourni lors de la négociation, manque de précision en ce qui concerne le personnel de droit public, en ne détaillant pas dans l'état des promotions 2009 les personnels de niveau IVA et IVB, ni ceux de niveau VA et VB. Mais les années précédentes avaient montré des écarts en défaveur des femmes.

Cette neutralisation des effets de structure ne pourrait donc être acceptable que s'il existait **en plus** du rattrapage salarial dans le même emploi repère ou le même emploi générique, **un rattrapage salarial du manque à gagner de l'ensemble des promotions qui ne se sont pas faites ou qui ont été retardées sous votre responsabilité.**

Mais cette injustice n'est pas la seule dans ce rattrapage salarial : elle est aggravée par le fait de considérer comme acceptable un écart de 5% du salaire des femmes par rapport au salaire médian des hommes. **Car si, comme vous semblez le considérer, cet écart salarial est la mesure de la discrimination pure dans l'entreprise, on ne peut concevoir de lui concéder un quelconque pourcentage d'abattement.**

Injuste, ce mode de calcul et de réparation de l'écart salarial nous semble également imprécis et donc sujet à interprétation et arbitraire : la comparaison des salaires entre les femmes et les hommes sera effectuée selon le texte de l'accord « sur des effectifs significatifs ». Comment sera délimitée la notion « d'effectif significatif ? » A partir de quel groupe de référence sera apprécié l'écart salarial dans les emplois repères ou emplois génériques dont les effectifs sont faibles ? A ces questions, le SNU n'a pas eu de réponses. Nous vous alertons sur les risques d'arbitraire qui en découleront.

*

Un troisième point nous amène à exprimer cette opposition. **Il s'agit de la façon dont est exprimée et déclinée la question de la mixité des métiers à Pôle emploi dans les recrutements (chapitre 2) et celle de la mixité professionnelle (article 3.4).** Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes salariés de Pôle emploi existent dans un contexte sociétal dont Pôle emploi n'est pas responsable mais

dont il doit tenir compte d'autant plus résolument qu'une de ses missions est de « lutter contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ».

Or, selon l'INSEE, en 2009, 87,8% de la population active féminine travaille dans le tertiaire, contre 63,5 % des hommes. On retrouve les femmes plus spécifiquement dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, qui regroupe 42,2% de la population active féminine et seulement 18,3% de la population masculine. On observe de façon générale que 74% de la population active féminine se concentre dans 4 des 18 principaux secteurs d'activité. Cette concentration des femmes dans un nombre restreint de secteurs d'activité est consécutive aux obstacles qu'elles rencontrent dans l'accès aux autres secteurs.

Nous avons demandé, tout au long de cette négociation, d'être assurés d'une égalité de traitement des candidatures masculines et féminines lors des recrutements. Pour cela nous avons demandé à avoir un état chiffré et sexué des candidatures exprimées, et des embauches en CDD et en CDI par fonction/filière/emploi/CSP/coefficient d'embauche. Vous vous êtes engagé à nous donner ces informations après la mise en place d'un outil statistique actuellement indisponible.

Nous vous avons fait remarquer que bien que 79% des recrutements en CDI de Pôle emploi aient été des recrutements féminins en 2009, il nous semblait assez manifeste qu'il existe un désavantage à l'embauche en CDI des femmes, puisqu'elles étaient 82% dans les effectifs en CDD. D'autre part, que ce soit en CDI ou en CDD, les femmes ont été principalement recrutées comme employées (elles représentent respectivement 79% et 81% des recrutements de cette CSP), et beaucoup moins souvent comme cadres (respectivement 56% et 53%). Ce qui peut surprendre puisque de façon générale, la population active féminine est plus diplômée que la population active masculine.

Or le texte de l'accord parle pour le recrutement de « favoriser la mixité des métiers à Pôle emploi » (chapitre 2). Nous avons contesté le terme de « mixité » qui nous semble impropre à Pôle emploi ou aucune fonction n'est spécifiquement réservée à l'un ou l'autre sexe, même si les femmes sont sous représentées parmi les cadres dirigeants, dans les plus hauts salaires, et dans les emplois cadres de la filière informatique. Le texte de l'accord propose de favoriser cette mixité en valorisant auprès des femmes les métiers majoritairement masculins, ce qui ne nous pose pas de problème, mais aussi en valorisant « inversement les métiers majoritairement occupés par des femmes ». Et ceci nous pose problème. En effet, dans un Etablissement dans lequel les femmes représentent globalement 74% des effectifs salariés, **cela revient à dire, pour le SNU, que vous souhaiteriez attirer davantage de candidatures masculines afin d'approcher une composition paritaire des effectifs.**

Nous retrouvons dans l'article 3.4 concernant la mobilité professionnelle, ce même souci « d'identifier les filières où les femmes et les hommes sont sous-représentés ». Or si on ne précise pas que la sous représentation des hommes dans une

filière ne peut se définir qu'en référence à leur taux de présence dans les effectifs totaux, cela revient également à favoriser globalement, dans la plupart des métiers de Pôle emploi, l'expression de candidatures masculines, ce qui est confirmé par la phrase : « L'accueil des stagiaires écoles femmes ou hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés sera encouragé. »

Cette tentative de favoriser l'expression de candidatures masculines à Pôle emploi, dans un marché du travail inégalitaire, comme nous l'avons montré plus haut, nous semble être une conception particulièrement dévoyée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*

Nous regrettons que le premier accord égalité professionnel de Pôle emploi ait été aussi peu résolu à changer un ordre des choses injuste et intolérable. En tout état de cause, et après consultation de l'ensemble de nos sections, les trois points développés dans ce courrier amènent aujourd'hui le SNU à faire opposition à cet accord.

Veillez agréer, monsieur le directeur général, l'expression de mes salutations distinguées.

Pour le SNU
Colette Pronost

