



## EDITO

Quoique les inégalités entre hommes et femmes tendent à se réduire en matière d'éducation et d'accès à la sphère publique/politique, celles-ci restent très marquées au travail où les femmes sont davantage précarisées (ou au chômage), moins bien payées (-27% selon l'Observatoire des inégalités (2010), et plus souvent en temps partiel subi. Seul champ socio-économique où l'égalité est réelle: celui de ... la **pauvreté** !

**Pole Emploi**, lors de la présentation de son rapport Egalité homme / femme annuel, n'échappe pas à ce constat ... consternant ! Tout y est:

- inégalité salariale,
- *plafond de verre*,
- sur-représentation dans les niveaux d'emploi les plus bas,
- précarité accrue,
- temps partiel imposé, ...

Avec **76%** d'effectif féminin, Pole Emploi continuera t'il à :

- porter un modèle qui *ne compte pas ses heures*,
- imposer une organisation du travail qui maltraite les principes d'une égalité professionnelle effective,
- tolérer des pratiques locales fort peu transparentes en la matière ?

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



## EGALITE PROFESSIONNELLE

*"Les inégalités entre hommes et femmes au travail renvoient à un mode d'organisation de la société qui reste dans tous les domaines (...) encore trop marqué par un modèle dominant, au sein duquel les femmes continuent de subir, consciemment ou pas, injustice et inégalités. De ce fait la question de l'égalité professionnelle est un vaste chantier à prendre en charge"* (CE 24/02/2011)

*"Le nombre de salariés promus est en augmentation de 41,8%, et vous indiquez que les femmes représentent 68%. Or, (...) il y a 75% de femmes dans l'Etablissement. Au sein des promotions sur 2010, nous ne sommes pas, à nouveau, sur un reflet proportionnel des femmes et des hommes"* (CE 2605/2011)





## Femmes au travail :

### des droits à connaître ...

#### Des données volontairement tronquées

Difficile à Pole Emploi d'avoir une vision globale, et donc précise, du sujet, tant les données sont:

- volontairement **morcelées** (niveau national et/ou régional),
- ou carrément **occultées** au travers d'un saupoudrage transversal (Bilan social, rapport Egalité professionnelle, informations sociales en CE, interpellations en DP, négociation annuelle obligatoire [NAO], ...),
- si ce n'est **inaccessibles**, ou du moins **non stabilisées** du fait du droit d'option et de la *valse des précaires* !

#### Prendre soin ou travailler ?

Souvent ce à quoi se résume le choix d'une femme dans le cadre contraint de l'activité professionnelle, dès lors que la sous-qualification de l'emploi féminin et sa sur-représentation dans les emplois précaires et à temps partiel, renvoient à des normes sociales dominantes!

Aux femmes les responsabilités familiales, aux hommes les responsabilités professionnelles !

Aux hommes le salaire principal, aux femmes le salaire d'appoint !

#### Vie familiale ou vie professionnelle ?

L'accord du **18/03/2011** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et à la conciliation entre vie professionnelle, familiale et personnelle à Pole Emploi décline la volonté (!) de l'Etablissement de rendre enfin justice à ... **76%** de son effectif ! Mais à y regarder de plus près:

- l'inégalité réelle est maintenue, voire renforcée, par l'absence d'une politique nationale, qui laisse le champ libre à chaque Etablissement dans la définition de ses règles d'application (l'accès au temps partiel est un excellent marqueur à ce sujet),
- le regard posé sur cette inégalité est, dans le meilleur des cas, un *instantané* d'une situation globale, quelques chiffres dans les méandres d'un bilan social, qui ne tiennent en aucun cas compte des écarts cumulés dans le temps, ainsi que des trajectoires professionnelles individuelles,
- les causes de cette inégalité ne sont pas clairement identifiées et, de fait, ne font pas l'objet de mesures correctives.

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?  
Rendez-vous sur notre **site de campagne** !





... des droits à conquérir !

### Secteur privé / secteur public

Comme dans le secteur privé, ce sont les mêmes phénomènes qui conduisent aux mêmes inégalités dans le secteur public:

- temps partiel plus souvent subi que choisi,
- congés parentaux,
- rémunérations annexes (individualisation, primes, , ...) qui jouent davantage en faveur des hommes,
- ...



### Encore loin du compte ...!

L'égalité dans tous les domaines (professionnel, familial, social) est loin d'être acquise.

L'empilement de lois, insuffisamment contraignantes pour les employeurs, ont cependant permis l'ouverture de négociations, et quelques timides avancées.

Salaires, emploi, conditions de travail, retraites, ... du chemin reste à parcourir ! Les femmes, et avec elles, l'ensemble des salarié(e)s doivent continuer le combat pour:

- faire respecter leurs droits,
- pour en conquérir de nouveaux,

dans les textes ainsi que dans les faits !

**L'égalité est un droit !**

### Alors que des lois existent ...

L'histoire de l'égalité professionnelle en France est une série de lois jamais vraiment appliquées.

- loi instaurant le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes (**1972**)
- loi sur l'égalité des droits en matière d'embauche, de promotion et de rémunération, de formation et de qualification (**1983**)
- renforcement de la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle et obligation d'une réelle négociation sur l'égalité pro. (**2001**)
- engagement de définir et programmer des mesures permettant de réduire, puis de supprimer, les écarts salariaux (**2006**)

**... mais ne sont pas appliquées !**

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?  
Rendez-vous sur notre **[site de campagne](#)** !



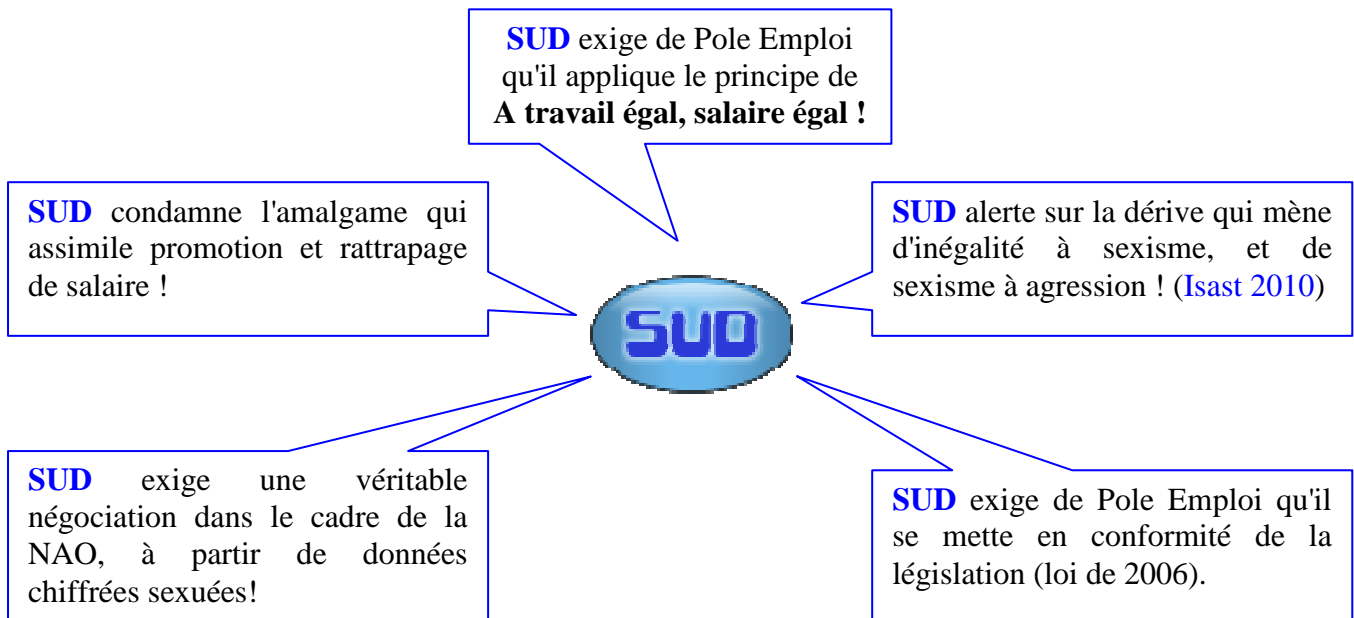


## Pour avancer vers l'égalité...

Les revendications de **SUD** concernant Pole Emploi, ne peuvent pas être dissociées de revendications plus globales, au delà de la problématique de l'écart des salaires, concernant l'ensemble du monde du travail (secteur privé comme secteur public).

### Solidaires SUD Emploi revendique les mesures suivantes ...

- la possibilité pour tout(e) salarié(e) à temps *incomplet* qui le souhaite, de passer à temps complet,
- un recrutement préférentiel pour les femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, notamment chez les cadres et dans les secteurs techniques
- la prise en compte **en totalité** des congés de maternité et des congés parentaux pour la promotion, l'ancienneté et la retraite,
- la mise en place de méthodes de comparaison des emplois, permettant de reconnaître toutes les compétences des emplois majoritairement féminins, largement sous-qualifiés aujourd'hui,
- des mesures plus contraignantes pour les entreprises et la Fonction publique pour parvenir à la résorption des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.



Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de Solidaires SUD Emploi Bretagne ?  
Rendez-vous sur notre [site de campagne](#) !

