

Les membres CDMT de la commission,

- BARON-GAUTRY Catherine  
-JEANNE-ROSE Chantal

*Nous restons à votre écoute*

## LES ELUS CDMT A LA COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE

MARS 2015

### Quoi de neuf ?

- Accord « *Egalité Professionnelle H/F au Pole Emploi* »:

Après des mois de négociation, le nouvel accord n'est toujours pas signé, les OS recherchant le respect de la législation et les meilleurs applications possibles.

- *Crèche Interentreprises*

La commission relance la Direction régionale sur cette opportunité proposée depuis 2014 et fait remonter des besoins en berceaux d'entreprise.

### *Pole Emploi équilibriste sur le fil du temps*

**En Juillet 2014**, nous avons demandé à la direction :

- des précisions sur le Rapport de Situation Comparé 2012, ... **RIEN**

- De nous fournir le rapport de situation comparé 2013,... **RIEN**

-une rencontre avec le service RH,...

La rencontre a eu lieu... le **27 janvier 2015** !

Nous souhaitons une suppression des écarts salariaux pour toute situation discriminatoire. Or, l'opacité de la direction ne nous permet pas de relever les irrégularités et de vérifier si l'ajustement a été réalisé.

Nous ne pouvons pas relever des discriminations sans une comparaison sur des salariés ayant la même date d'entrée, au même coefficient ou indice, dans le même emploi et au même niveau.

L'accord du **18 mars 2011** prévoit l'envoi par la DG de listes de candidats potentiels aux ajustements,... la commission n'a **rien** reçu...

Idem pour la chartre des réunions !

L'accord du 18 mars 2011 prévoit le dispositif de détection des potentiels, celui-ci sera présenté au CE de **Novembre 2014**.

### Extrait choisis accord du 18.03.2011 :

« PE contribuera financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfant ou personne à charge nécessitant la présence de tiers supportés par les agents absents une nuitée de leur domicile en raison d'une formation professionnelle ou séminaire. »

« Au départ et à l'issue des congés maternité, adoption, parental d'éducation, il est proposé à l'agent de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie.

.../...Pour faciliter le retour de l'agent, PE assure en cas de modification substantielle de l'équilibre familial lié à la naissance et entraînant déménagement, le changement du lieu de travail après la réintégration dans un délai de 3 mois maximum. »

« les périodes d'absence de l'agent en congé maternité, paternité, adoption, présence parentale, sont intégralement considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du DIF. »

### EN BREF... La première rencontre direction/commission égalité professionnelle

Le vide intersidéral ! La direction n'a rien à nous apporter !...  
Après réflexion, une information :  
La direction locale attend de la DG les statistiques, éléments et documents pour transmettre à la commission le RSC 2012,... 2013,... 2014.

**Sans commentaires...**

**Déclaration des élus CDMT EMPLOI**  
**en Commission Egalité Professionnelle**  
**CE du 26 Février 2015.**

•*Suite à la réunion de la commission « Egalité Professionnelle » avec la Direction du Pôle Emploi, le mardi 27 janvier 2015, les membres CDMT de la commission « Egalité Professionnelle », dénoncent la légèreté avec laquelle la direction traite les sujets liés à cette commission et le mépris affiché quant aux objectifs de cette commission.*

•*Nous rappelons à la Direction le caractère obligatoire de cette commission, il est donc inadmissible que le Pôle Emploi de Martinique n'ait, à ce jour, rien mis en œuvre pour appliquer l'accord « Egalité Professionnelle » du 18 mars 2011.*

•*Les élus CDMT en commission « Egalité Professionnelle » dénoncent le manque d'implication et de réactivité de la Direction suite aux nombreuses propositions faites par les membres de la commission, notamment concernant un projet de crèche d'entreprise, véritable innovation en Martinique, les projets d'aménagement d'horaires, les lieux de réunion, une communication active vers les agents ...etc ..*

•*Nous attendons de la Direction, de véritables séances de travail avec le service RH afin d'aboutir à l'analyse et à l'élaboration d'actions concrètes ; En effet, au cours de la réunion du mardi 27 janvier, la Direction n'a toujours pas apporté de réponses précises aux membres de la commission suite à leurs nombreux courriers de relance depuis 2013.*

•*Aujourd'hui encore nous demandons à la direction de ne pas entraver l'action de la commission et réitérons notre demande des documents obligatoires nécessaires aux travaux de la commission ;*

*Fort de France, CE du 26 Février 2015,  
Déclaration lue en séance*

## IMPORTANT...

voir intranet, RH, diversité

Nous vous rappelons l'opportunité du PASS CESU à saisir, profitez-en !



- **Le chèque emploi service universel (CESU), dont le cofinancement par Pôle emploi est prévu par l'accord "Égalité professionnelle et conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle", est disponible depuis juin 2012.**
- Le CESU a été créé pour favoriser le développement des services à la personne. Il permet de rémunérer des intervenants assurant des prestations de services à la personne.  
**Ces intervenants sont de deux types :**
  - les prestataires de services : entreprises, associations (crèches...)
  - les salariés en emploi direct : aide à domicile, assistantes maternelle...
  - A Pôle emploi, les agents, quel que soit leur statut et quelle que soit la nature de leur contrat, CDD ou CDI, peuvent bénéficier du CESU dans la limite de 100 euros par an, cofinancé à hauteur de 50% par Pôle emploi.

Pour tout savoir sur le Pass CESU, éditer le bon de commande annuel à adresser au service RH de votre région ou établissement, et bénéficier des services Pass CESU :

<http://www.monpasscesu.fr/pole-emploi/>