

LA POSTE



Direction du Colis
ColiPoste

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A COLI POSTE

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
I. MIXITE DE L'EMPLOI ET FEMINISATION DES RECRUTEMENTS	5
III. DEVELOPPER ET GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS	8
IV. FORMATION.....	9
V. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR FACILITER L'EXERCICE DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET ACCOMPAGNER LA FEMINISATION DE L'EMPLOI.....	10
VI. CONCILIER LA VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE	11
VII. EVOLUTION DES MENTALITES	14
VIII. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD ET CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT	15
IX. REVISION	15
X. OBSERVATOIRE DE L'EVOLUTION DE LA MIXITE ET DE L'EGALITE	16
XI. SUIVI DE L'ACCORD.....	16

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ColiPoste

Entre

La Direction de ColiPoste, dont le siège est situé au 62 rue Camille Desmoulins à Issy les Moulineaux, représenté par Monsieur François COPIGNEAUX, Directeur Général de ColiPoste,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives du présent accord,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'esprit de la loi de 1983 renforcée par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fait obligation aux entreprises de tenir des négociations sur l'égalité professionnelle, et dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi N°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, Coliposte décide de mettre en oeuvre des actions pour garantir l'égalité des chances à toutes les étapes de la vie professionnelle ainsi qu'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord pose les bases des actions destinées à favoriser et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ColiPoste et ne pourra pas être plus défavorable aux ColiPostiers (ères) que l'accord National du 4 avril 2005.

ColiPoste et les Organisations Syndicales représentatives ont posé les bases des actions destinées à favoriser et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ColiPoste.

Dans cette logique ColiPoste, avec un taux de féminisation de 28 %, fait le constat de la nécessité de faire progresser la féminisation des métiers du Colis et affirme par le présent accord que l'égalité professionnelle demeure une priorité. Conformément à l'accord cadre, ColiPoste s'engage à suivre les indicateurs pertinents du bilan annuel de la situation comparée des femmes et des hommes tels que définis dans le décret du 12 septembre 2001 , et identifiera des indicateurs spécifiques déterminés au préalable dans le cadre de l'Observatoire de la Mixité. L'ensemble du suivi de ces

indicateurs fera l'objet d'une présentation annuelle en CDSP Nationale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Coliposte réaffirme son engagement de mettre en œuvre des actions concrètes pour corriger les discriminations directes et indirectes.

Dans cet esprit, une approche intégrée de l'égalité professionnelle dans le cadre des diverses négociations et projets menés au sein de ColiPoste, sera recherchée. En outre, l'obtention du label égalité pourra constituer un cadre de référence pour faciliter la mise en place d'actions concrètes et valoriser l'égalité professionnelle.

ColiPoste et les organisations syndicales représentatives conviennent que le présent accord a pour objet de déterminer un plan d'action possible afin de :

- Renforcer la mixité de l'emploi et la féminisation des recrutements
- Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Développer et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs parcours professionnels
- Améliorer les conditions de travail pour faciliter la vie professionnelle et accompagner la féminisation de l'emploi.
- Concilier la vie professionnelle et la vie privée : un effort particulier sera porté lors de périodes d'absence liée à la parentalité et l'adoption.
- Faire évoluer les mentalités

I. MIXITE DE L'EMPLOI ET FEMINISATION DES RECRUTEMENTS

Coliposte considère qu'il n'y a pas d'emplois à priori masculins ou féminins et s'engage à ce que les offres d'emplois soient publiées de manière non discriminante et non stéréotypée, exemple : opérateur / opératrice

livraison, mais un effort doit être fait sur l'ensemble des terminologies employées dans les descriptions de poste, où le genre masculin reste dominant. ColiPoste rappelle que la photo n'est pas obligatoire sur le CV.

Par ailleurs, les critères de recrutement restent basés uniquement sur l'expérience professionnelle, les compétences et la reconnaissance des qualifications. ColiPoste s'emploiera à rappeler l'obligation de non-discrimination. A cet effet une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle, notamment à destination des recruteurs sera conduite. En outre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sera recherchée dans les jurys de sélection de promotion.

Une communication interne au groupe La Poste, pour faire connaître l'ensemble de nos métiers trop souvent considérés comme accessibles uniquement aux hommes, sera formalisée. Dans cette optique, des stages de découverte des métiers de ColiPoste seront mis en place. Le pôle recrutement s'assurera d'une représentativité équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication.

L'intervention de ColiPoste auprès des publics scolaires et étudiants du marché du travail et dans le cursus de formation initiale, peut être un moyen d'attirer des candidatures féminines. Des actions de communication au sein d'établissements scolaires de filières de formation très féminisées (commerce-vente) seront envisagées. Plus largement des actions de communication sur les métiers du Colis, en externe, poursuivront le même objectif.

ColiPoste et les organisations syndicales représentatives fixent des orientations de mixité selon les niveaux et les fonctions, lorsqu'un déséquilibre dans les recrutements sera constaté, en respectant toutefois la mixité des populations sources.

II. GARANTIR L'EGALITE DES REMUNERATIONS

Coliposte et les organisations syndicales représentatives rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. ColiPoste s'engage à résorber les inégalités salariales constatées et ce conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 visant à définir et à programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes : salaire de base pour les salarié(s), traitement indiciaire brut pour les fonctionnaires, et pour les personnes concernées : part variable, le commissionnement.....

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, Coliposte s'engage à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité. Les parties rappellent que les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption doivent être repris dans leur intégralité pour :

- les droits liés à l'ancienneté de rémunération
- la répartition de l'intéressement
- l'indemnité de congés payés.
- l'attribution de la part variable
- les revalorisations annuelles
- l'attribution du bonus qualité
- l'attribution du commissionnement

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée, lors des révisions de salaires, aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

III. DEVELOPPER ET GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

C'est au niveau de classification III.1 (22% de femmes) sur la fonction de Chef d'équipe, et au niveau I.3 (20% de femmes) que les femmes sont le moins représentées, par ailleurs, les postes de Directeur d'Etablissement sont en majorité comblés par des hommes (10 femmes sur 86 chefs d'établissement). ColiPoste et les organisations syndicales signataires travailleront sur l'étude des fonctions et sur les parcours professionnels dont les indicateurs seront définis dans le cadre de l'Observatoire de la Mixité, afin d'analyser et de mettre en place les plans d'actions favorisant l'évolution professionnelle des femmes vers des fonctions où elles restent encore faiblement représentées.

Les personnes éloignées du service pour raison parentale pourront se voir proposer un parcours de professionnalisation spécifique (accompagnement, tutorat) afin d'aider celles et ceux qui le souhaitent à développer leurs qualifications et leur permettre d'accéder aux postes d'encadrement ou de directeurs d'établissements.

Le dispositif de détection des potentiels peut être un moyen de féminisation de filière. Il sera possible dans ce cadre de recourir au bilan de compétences.

Les critères d'évaluation lors des promotions restent uniquement basés sur l'expérience, la reconnaissance des qualifications et les compétences. Une sensibilisation des jurys de sélection sera effectuée avant chaque session.

ColiPoste réaffirme que le choix du Colipostier(ère) de travailler à temps partiel ne doit pas être un obstacle au développement de carrière. Enfin, le retour à temps complet étant de droit, les modalités doivent en être facilitées, dans le cadre des règles de gestion en vigueur à La Poste.

IV. FORMATION

Conformément à l'accord du 21 février 2005 relatif à la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers, ColiPoste et les organisations syndicales attacheront une attention particulière aux conditions de formation et de développement des compétences destinées aux hommes et aux femmes en situation parentale.

La formation professionnelle permet non seulement de professionnaliser dans l'emploi mais également de préparer ou d'accompagner un parcours professionnel. Ainsi, elle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités.

La formation professionnelle des femmes de tous âges et celle des femmes et des hommes de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté pourront donner lieu à des actions prioritaires visant aussi bien à les accompagner dans leur parcours professionnel qu'à valoriser leur expérience.

Les frais de garde d'enfants peuvent freiner la participation aux formations des ColiPositers (ères) en charge de famille. ColiPoste s'engage à prendre en charge intégralement, pour une période de formation dans le cadre du plan de formation, les frais supplémentaires de garde d'enfant en dehors des horaires de travail habituels ou relatifs à un allongement du temps de

déplacement par rapport au temps de trajet habituel domicile/lieu de travail, sur présentation d'un justificatif (facture, attestation sur l'honneur).

Des stages de retour à l'emploi après un congé parental, ouverts aux femmes comme aux hommes, seront proposés lors de la reprise du travail en cas de nécessité d'adaptation au poste de travail.

V. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR FACILITER L'EXERCICE DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET ACCOMPAGNER LA FEMINISATION DE L'EMPLOI

Afin de réduire la pénibilité de certaines activités et de favoriser la féminisation de l'emploi, ColiPoste travaillera à améliorer les conditions de travail en lien avec la filière prévention, les CHSCT locaux, national et les organisations syndicales (exemple de la PFC de Blois Mer avec 41% de taux de féminisation). Désormais le suivi des accidents de travail sera présenté par sexe.

Des aides à la manutention faciliteront la vie professionnelle et favoriseront la féminisation de l'emploi en PFC comme en ACP notamment par un accroissement de la mécanisation.

Dans le cadre d'études (ex : chantiers hors norme), certaines préconisations sont déjà à l'étude et incluront le volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la transversalité.

Les études ergonomiques, menées par des ergonomes et l'Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de travail, ainsi que des réflexions locales sur l'organisation du travail et notamment sur le

développement de la polyvalence en PFC, seront engagées. Elles incluront le volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la transversalité.

Les parties au présent accord tiennent à réaffirmer le respect sans condition des dispositions légales, statutaires ou conventionnelles afférentes à l'état de grossesse et le rôle primordial du médecin de prévention en matière de protection de la femme enceinte.

De plus, soucieux de préserver le respect et la dignité des ColiPostiers (ères), ColiPoste ne tolérera aucun comportement, propos sexiste, ou violence verbale de la part de quiconque et ce, quelle que soit la fonction occupée dans l'entreprise. ColiPoste s'engage à prendre les mesures appropriées. Lorsqu'un cas de harcèlement moral ou sexuel sera porté à sa connaissance Le protocole d'intervention sera mis en œuvre. De façon plus spécifique, l'encadrement sera sensibilisé aux méthodes de prévention et de traitement du harcèlement.

VI. CONCILIER LA VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

- GESTION DE LA MATERNITE

Conformément à la réglementation en vigueur, ColiPoste rappelle que des facilités de service sont accordées : A partir du 3^{ème} mois de grossesse médicalement constaté, un aménagement d'heures d'arrivée et /ou de départ dans la limite d'une heure par jour, est accordé. A partir du 6^{ème} mois de grossesse, ces facilités sont portées à 1h30 par jour et pourront se traduire par une interruption de vacation.

Aux ColiPostières travaillant de nuit, sera proposée une affectation provisoire en jour.

Dès la fin du troisième mois de grossesse, sans prescription médicale spéciale, les opératrices de livraison sont dispensées de travaux extérieurs.

- GESTION DE LA PARENTALITE

Pour gérer au mieux les périodes d'absence en cours de carrière (naissance, adoption, parentalité), une rencontre avec le responsable hiérarchique sera proposée à l'agent avant son départ. Au cours de cet entretien, sera abordé éventuellement la durée prévisionnelle de l'absence.

Afin de permettre aux personnes absentes, pour des raisons liées à la parentalité, de disposer d'informations actualisées sur les activités de ColiPoste ou sur toute évolution des organisations concernant son service d'appartenance, un dispositif de mise à disposition des informations sera mis en œuvre, s'appuyant sur les managers de proximité et prévoyant l'envoi systématique au domicile des ColiPostiers (ères), sauf opposition de leur part, des principales informations diffusées dans l'entreprise (copie d'affiches, des ETC, informations sur les ouvertures de promotions...).

Un entretien avec le responsable hiérarchique sera également proposé au retour de l'agent afin d'appréhender ses souhaits, ses contraintes, et de définir avec lui les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail, comme de la formation, du tutorat ou un bilan de compétences, si la personne souhaite évoluer sur un autre poste. Cet entretien pourra, avec l'accord de la personne, être réalisé avant la reprise effective du travail.

Par ailleurs une brochure sera rédigée et distribuée avant le départ en congé maternité ou d'adoption à chaque femme et homme. Elle aura pour objectif de les informer et de les sensibiliser aux démarches à effectuer auprès des organismes sociaux et à leurs droits en matière de prestations sociales ou de garde d'enfants en interne à La Poste.

ColiPoste reconnaît, que les autorisations d'absences pour raison familiale (ASA) pour soigner des enfants ne constituent pas des droits acquis à priori, les parties au présent accord conviennent que cette autorisation d'absence doit être accordée dès lors que la présence dûment attestée par un médecin, de la mère, du père ou du responsable légal est rendue nécessaire auprès de l'enfant.

- VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

ColiPoste confirme sa volonté de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation du travail notamment dans le cadre des différents projets et des nouvelles organisations. ColiPoste reconnaît que les modifications engendrées par de nouvelles réorganisations peuvent avoir des incidences sur la vie personnelle. Afin d'y pallier, ColiPoste s'engage à ce qu'un délai de prévenance raisonnable en direction des ColiPostiers (ères) soit respecté.

Suite à une demande de travail à temps partiel, des échanges avec le responsable hiérarchique permettront d'organiser les modalités du travail à temps partiel en fonction des besoins de l'agent et des contraintes d'organisation du service, selon la réglementation applicable au statut de la demandeuse ou du demandeur. Poste rappelle par le présent accord que le retour à temps complet sur le même poste ou sur un poste équivalent s'exerce de plein droit. A cette occasion un entretien avec le responsable hiérarchique sera mis en place afin de discuter des modalités et des délais du retour à temps plein.

Coliposte s'engage également à respecter le plus possible les horaires de travail habituels des participants et à prendre en compte, à tous les niveaux, les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Lors de toute ouverture de nouvelle Plate-Forme Colis (PFC), une visite des familles sera systématiquement organisée dans le cadre d'une journée « porte ouverte aux familles ».

Afin de faciliter l'accès aux différents sites, des plans de déplacement d'entreprise sont actuellement en cours de négociation dans certains départements. Cette initiative sera généralisée à chaque fois que cela sera possible.

ColiPoste a signé une convention de partenariat avec le service logement de La Poste pour mettre en place un accompagnement des agents lors de transferts d'activité, d'un site à un autre, ou en cas de fermeture ou d'ouverture de site :

Un questionnaire est alors envoyé aux familles afin de connaître leurs attentes en matière de logement, de mobilité géographique et professionnelle et de proposer à ceux qui le souhaitent, des logements proches du nouveau site de travail (en location comme en accession).

ColiPoste bénéficie des actions et des mesures prises par le COGAS dans le domaine de l'action sociale. Désormais, en matière de garde d'enfant, les agents seront accompagnés sans condition de ressources. Ainsi une aide financière est ouverte à l'ensemble des parents postiers qui recourent à un mode de garde rémunéré, modulée en fonction du quotient familial.

VII. EVOLUTION DES MENTALITES

Les représentations et stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle peuvent constituer un frein à l'évolution professionnelle des femmes. Ainsi, une

sensibilisation des managers et du personnel, par le biais d'affiches, de projections de film, d'ETC sera mise en place. ColiPoste veillera à ce que les aptitudes trop habituellement reconnues aux femmes et aux hommes ne soient pas le prétexte pour les recruter, les promouvoir ou les missionner toujours sur les mêmes activités, afin de lutter sans cesse contre les stéréotypes toujours tenaces.

Les managers et les experts RH renforceront leur compétence en matière d'information à caractère social. Des outils d'information et de formation leur seront procurés dans ce but. Un interlocuteur sera identifié au sein de chaque Direction Opérationnelle Territoriale.

D'autre part, La communication sur l'offre sociale, en particulier auprès des postiers en situation difficile, isolée ou monoparentale, sera renforcée.

VIII. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD ET CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature, sous réserve de sa validité, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, pour une durée initiale de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une durée annuelle, sauf dénonciation du présent accord par l'une des parties signataires portée à la connaissance des autres parties trois mois au moins avant la date d'échéance.

IX. REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur, toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire.

X. OBSERVATOIRE DE L'EVOLUTION DE LA MIXITE ET DE L'EGALITE

Les signataires décident de mettre en place un Observatoire sur l'évolution de la Mixité. Cet observatoire sera composé de représentant(e)s de ColiPoste et de deux représentant(e)s par organisation syndicale signataire. Son but sera de mesurer le progrès par rapport aux engagements pris dans le présent accord. L'observatoire identifiera les indicateurs nécessaires à l'analyse de l'égalité professionnelle, notamment en matière de rémunération, de parcours professionnel et pourra mener des démarches exploratoires sur des thématiques pouvant permettre d'améliorer l'égalité professionnelle au sein de ColiPoste.

XI. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi nationale sera mise en place avec les Organisations Syndicales signataires du présent accord afin de suivre les engagements contractés et les difficultés qui pourront être rencontrées localement. Elle pourra en outre faire de nouvelles préconisations. Cette commission se réunira au minimum 2 fois par an. Elle pourra également se tenir à la demande de deux Organisations Syndicales signataires du présent accord dans la limite de deux séances supplémentaires dans l'année.

Fait à Issy les Moulineaux, le 13 Janvier 2009

Pour ColiPoste

Le Directeur Général

François COPIGNEAUX

Pour les Organisations Syndicales

Fédération nationale des salarié(e)s du
secteur des Activités Postales et de
Télécommunication
CGT

Fédération Syndicale des activités postales
et de télécommunications
SUD PTT

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de
la Communication : Postes et
Télécommunications
FO-COM

Fédération Communication Conseil Culture
F3C-CFDT

Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications
CFTC-P/T

Syndicat national des cadres CFE-CGC de
La Poste
CGC La Poste

