



ACCORD SOCIAL RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CP VE
LA POSTE
GROUPE
CS 3 40 PB 114D



PREAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société que La Poste, employeur responsable, intègre dans sa politique de responsabilité sociétale et environnementale.

A ce titre, promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de toutes les postières et de tous les postiers. Et parce qu'elle est porteuse de diversité et d'échanges, c'est également un enjeu de performance pour La Poste.

Engagée de longue date dans la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination, La Poste mène une politique volontariste sur ce sujet.

Quatre accords sociaux ont été signés en 2005, 2011, 2015 et 2019. Ces accords ont permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Ainsi, en 2021, La Poste comptait 52,7% de femmes, 52% dans l'encadrement et 39,7% parmi les cadres dirigeants et stratégiques. La Poste a obtenu la note de 94/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes. Les écarts de rémunération entre les postières et les postiers sont résiduels et l'accès à la promotion et à la formation est équivalent pour tous.

Pour favoriser la qualité de vie au travail, une politique en faveur de la parentalité est en place pour tous les postiers et les postières, quelle que soit leur orientation sexuelle et identité de genre, ainsi que des mesures permettant de bien concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment le droit à la déconnexion.

La Poste affirme une tolérance zéro en matière de sexisme et de violences au travail. Elle déploie des mesures de prévention pour tous les postiers et les postières et accompagne les victimes.

Le présent accord a pour ambition de poursuivre ces actions. Il contribuera à l'objectif du plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous » de faire progresser la parité parmi les dirigeants. Il vise aussi à développer la mixité dans les métiers genrés, à poursuivre la prévention du sexisme et la lutte contre les stéréotypes de genre. Il maintient une attention forte à la bonne conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Il prévoit de développer les mesures en faveur de la santé des femmes qui sont plus exposées que les hommes au risque d'accident de travail. Enfin, tenant compte d'un phénomène de société qui doit être mieux combattu, l'accord prévoit de renforcer la sensibilisation de tous et le soutien aux victimes de violences en-dehors du milieu de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail. Il s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste, quel que soit son statut (fonctionnaire, salarié en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée, contractuel de droit public) et aux personnels mis à disposition de l'entreprise pour ce qui les concerne.



1. LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES

La Poste poursuit ses actions en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et réaffirme une tolérance zéro vis-à-vis des propos et agissements sexistes. Elle entend garantir de bonnes relations de travail entre tous les postiers, dans le respect mutuel entre les femmes et les hommes. Elle proscrie les comportements sexistes dans l'entreprise conformément à la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et met en place des mesures de prévention et de lutte contre les stéréotypes de genre, le sexisme et les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, à l'égard des personnes LGBT+ (lesbienne, gay, bisexuel, transgenre ...).

Pour faire évoluer les comportements de manière durable :

- La Poste s'engage à former toute la filière RH, notamment les recruteurs, et tous les managers à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme pendant la durée de l'accord. Ils suivront pour cela le e-learning de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, intégrant la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre. Cette formation est disponible pour tous les postiers et postières.
- Un temps fort national régulier, commun à toute La Poste, portera sur des actions concrètes mises en place au sein des entités pour lutter contre le sexisme ordinaire, les actes, propos et agissements sexistes, et sensibiliser les postiers sur les relations respectueuses entre femmes et hommes dans le travail. A l'occasion de ce temps fort, une communication spécifique sera déployée sur les stéréotypes et les discriminations liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.
- La Poste mettra à disposition de tous ses collaborateurs une application d'auto-évaluation sur le sexisme et le harcèlement sexuel.
- Le guide de prévention et de lutte contre le sexisme à La Poste sera largement diffusé aux postières et aux postiers, et systématiquement aux nouveaux arrivants.
- L'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera valorisée à travers d'autres occasions de communication comme les livrets d'accueil, les affichages au sein des établissements.

Pour mesurer l'évolution des comportements et des ressentis dans l'entreprise, l'enquête sur la perception du sexisme à La Poste sera renouvelée pour la troisième fois.

Par ailleurs, La Poste fera la promotion de son outil d'enregistrement de déclaration des propos, actes et agissements sexistes auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Pour contribuer à l'égalité professionnelle au-delà de l'entreprise et accroître la visibilité de son engagement, La Poste participera à des forums sur l'égalité professionnelle.



Les référents diversité ont un rôle primordial dans la mise en œuvre de la politique diversité et égalité professionnelle de La Poste, le conseil, la veille et le déploiement de diverses actions auprès des managers, des RH et de l'ensemble des postières et des postiers. Chaque entité veillera à afficher et à mettre à jour les coordonnées de son référent diversité dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel.

Indicateur :

- Suivi par branche de la formation sur l'égalité professionnelle et le sexisme.

2. RECRUTEMENT ET MIXITÉ DES EMPLOIS

2.1. Le recrutement

La Poste recrute sur un critère de compétences et veille à la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les recrutements.

Cela suppose d'être attentif à la présence systématique de femmes dans les listes de candidats lors des recrutements internes à tous les niveaux de fonction.

Pour accroître la part des femmes sur les postes de niveaux B et C qui sont les plus déséquilibrés, La Poste s'assurera que les prestataires externes de recrutement qu'elle sollicite lui fournissent une liste équilibrée de candidatures des deux sexes pour chaque recrutement sur ces niveaux.

Par ailleurs,

- La filière RH en charge du recrutement suivra le e-learning « Recruter sans discriminer ». Cette formation sera également proposée aux managers recruteurs.
- Le guide « Pour des recrutements efficaces dans le respect de l'égalité des chances » fixe les bonnes pratiques à respecter lors des recrutements au sein de La Poste pour éviter toute discrimination, directe ou indirecte, liée au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Il sera diffusé à tous les recruteurs.
- Les EMRG (Espace Mobilité et Recrutement Groupe) sont un relais de la politique d'égalité professionnelle de La Poste. Ils y contribuent en veillant à la présence de femmes dans les short lists lors des recrutements, en priorité dans les métiers à prédominance masculine, et en sensibilisant les CEDP (Conseiller en évolution et développement professionnels) qui sont en charge de l'accompagnement à la mobilité avec les responsables RH.
- Lorsqu'un processus de recrutement, de sélection interne ou de promotion est mis en place, il est très important de veiller à la présence de membres des deux genres. Ce principe est systématique pour les jurys de sélection des groupes C. Une sensibilisation à l'égalité professionnelle sera réalisée à destination de ces jurys.



Par ailleurs, la mixité femmes/hommes à tous les niveaux de fonction et dans toutes les instances étant une source de richesse et d'équilibre pour l'entreprise, La Poste engage chaque manager à la développer dans son CODIR, en y veillant lors des recrutements sur les postes représentés dans ces instances.

Pour éviter toute discrimination résultant de l'utilisation de l'intelligence artificielle lors des recrutements, La Poste formera l'ensemble de ses concepteurs et développeurs à la prévention de ce risque.

Indicateur :

- Répartition par sexe des recrutements externes, y compris à l'issue de la formation en alternance.

2.2. La mixité des emplois

La Poste souhaite accroître la mixité au sein de métiers qui présentent un déséquilibre important entre les femmes et les hommes. Cela passe par une attention particulière aux recrutements dans ces métiers, qu'ils soient externes ou en mobilité interne.

Les actions suivantes seront mises en œuvre dans l'entreprise :

- Veiller à la mixité dans les viviers des branches et des filières pour faciliter l'évolution vers la mixité dans tous les métiers.
- Intégrer sur les sites de recrutement interne et externe des témoignages de postières et postiers exerçant des métiers dans lesquels les personnes de l'autre sexe sont très prédominantes.
- Favoriser des stages découverte ou d'immersion sur les métiers traditionnellement tenus par l'un ou l'autre sexe.
- La parité sera intégrée dans les principes de fonctionnement de l'école data/IA du Groupe afin de développer la mixité dans ces métiers à La Poste.
- Organiser, avec une école spécialisée, une session de formation au codage numérique dédiée aux femmes pour accroître l'attractivité des métiers du numérique auprès des postières.
- Accueillir des stagiaires collégiens, lycéens ou étudiants, y compris en stages découverte, dans des fonctions où les personnes de leur sexe sont en minorité.
- Réaliser une enquête, la première année de l'accord, sur deux fonctions présentant un déséquilibre important entre les genres pour identifier les freins à la mixité rencontrés sur ces fonctions et les actions à mener pour réduire ce déséquilibre. La commission de suivi de l'accord examinera l'opportunité de poursuivre ce type d'étude sur d'autres fonctions.



Les actions suivantes sont mises en œuvre par des partenariats :

- Promouvoir la mixité des emplois à l'occasion des partenariats de La Poste avec les associations chargées de la formation et de l'insertion professionnelle.
- Développer des partenariats avec des écoles pour favoriser l'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux métiers genrés (numérique, ingénierie, logistique, technique, RH, communication...).
- Développer des partenariats avec des associations en lien avec la promotion des femmes et l'égalité professionnelle : ONU Femmes France, EVE, 1in3women, femmes@numérique, ...
- Mener des actions de sensibilisation auprès des élèves et des étudiants en témoignant de l'ouverture de tous les métiers de La Poste aux femmes comme aux hommes.

Indicateurs :

- Répartition par sexe des groupements de fonction les plus déséquilibrés en termes de mixité (%).
- Répartition femmes/hommes des directeurs d'établissement par branche (%).

3. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les femmes doivent pouvoir évoluer dans les mêmes conditions et proportions que les hommes afin de garantir leur présence équilibrée dans toute l'entreprise.

La progression de la part de femmes aux plus hauts niveaux de l'entreprise constitue un objectif majeur, car ils comportent les écarts les plus significatifs entre les femmes et les hommes. Le plan stratégique du Groupe, « La Poste engagée avec vous », prévoit ainsi d'atteindre 40% de femmes parmi les dirigeants en 2025.

Le Réseau Parité UN.E contribue à atteindre cet objectif par les actions qu'il propose et déploie dans l'entreprise.

Les objectifs suivants sont définis :

- La Poste s'engage à atteindre, à la fin de l'accord au plus tard, un taux de féminisation du groupe C de 40%, du groupe B de 45% et du groupe A de 50%.
- Pour faciliter l'atteinte de ces objectifs, une recherche systématique de candidatures féminines qualifiées pour les postes vacants des groupes A, B et C sera réalisée.
- Des plans d'actions spécifiques seront mis en place par branche pour tenir compte des spécificités des métiers.
- Une attention particulière sera portée par les branches à la présence des femmes sur les postes à responsabilité à l'occasion des changements dans les organisations territoriales.



Par ailleurs, afin de continuer à progresser sur l'égalité dans la gestion de carrière des femmes et des hommes, La Poste poursuivra les engagements suivants :

- Aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne pourra être subi, du fait du temps partiel ou des congés liés à la maternité ou à l'adoption,
- Au retour de congé lié à la parentalité, la personne concernée sera affectée prioritairement sur le même poste ou sur un poste équivalent en veillant à ce que celui-ci se situe dans un secteur géographique proche de son domicile.
- Dès lors que les conditions réglementaires d'organisation de l'entretien d'appréciation sont réunies (notamment durée de présence l'année N-1), il sera obligatoirement organisé au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental pour le cas où il n'aurait pas été tenu au moment de la campagne de l'année en cours, en raison de l'absence de la personne.
- Dans le cadre de la démarche APALA, les postières et les postiers qui prennent un congé lié à la parentalité d'un mois ou plus, bénéficieront d'un accompagnement personnalisé avant leur départ en congé, pendant l'absence s'ils le souhaitent, et au retour au travail. Cet accompagnement permettra de préparer leur absence, de les informer sur les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière et de bien préparer leur retour.

Indicateurs :

- Répartition femmes/hommes en Classe III et dans les groupes A, B, C au global, par branche et au transverse.
- Nombre de femmes et d'hommes ayant accédé en promotion en Classe III et dans les groupes A, B, C au global, par branche et au transverse.
- Durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et les hommes.

4. LA RÉMUNÉRATION

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des axes fondateurs de la politique d'égalité professionnelle de La Poste.

La Poste s'engage sur les points suivants :

- La Poste poursuivra sa politique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors des recrutements externes, à situations comparables (expérience, formation...), pour la même fonction et le même niveau de classification.
- Les postiers relevant d'une augmentation individuelle de salaire liée à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental), bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe moyenne nationale de revalorisation attribuée pour les personnels de leur niveau.



- Les obligations légales relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes seront rappelées aux managers lors de chaque campagne annuelle de revalorisation salariale dans une note de la DRH Groupe.
- Une enveloppe annuelle de 300 K€ sera consacrée à la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan salarial.
- Une enveloppe annuelle complémentaire de 100K€ sera consacrée à l'égalité salariale en Groupes B et C pour réduire les écarts des salaires sur ces niveaux de fonction dans les mêmes proportions.

Indicateurs :

- **Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes.**
- **Nombre de bénéficiaires des enveloppes salariales par niveau de fonction et par branche.**
- **Pourcentage de revalorisation moyen attribué dans le cadre des enveloppes salariales.**

5. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI

L'organisation du travail est un point important en termes de mixité et d'égalité professionnelle notamment le choix d'un travail à temps partiel ou d'un forfait jours réduits. Elle ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de carrière ou une source de discrimination pour les personnes concernées, y compris dans l'encadrement.

5.1. Le choix du temps partiel

Hormis les temps partiels de droit qui ne peuvent être refusés, si une demande de temps partiel est refusée, la décision doit être motivée et notifiée par écrit.

Le choix du moment et du temps libéré est en général déterminant pour la personne qui souhaite travailler à temps partiel, car il s'agit souvent pour elle d'articuler l'organisation du temps de travail et les contraintes personnelles familiales. Pour cette raison, les managers chercheront à accorder l'aménagement du temps de travail qu'elle souhaite ou, à défaut, à s'en rapprocher le plus possible.

Si cela n'est pas possible et risque d'aboutir au refus du temps partiel, un entretien aura lieu entre la personne et le manager afin de rechercher des horaires de travail dans le cadre d'un temps plein, compatibles avec les nécessités de service et permettant de répondre à certaines des contraintes de la personne.



En cas de temps partiel annualisé, le manager s'assurera du respect du planning validé en début de période du temps partiel, y compris si la semaine de temps partiel est prévue pendant une période de vacances scolaires.

A compétences équivalentes, les personnes à temps partiel qui souhaitent reprendre un temps plein sont prioritaires dans les comblements de postes.

5.2. Le temps partiel et la carrière

- **La formation**

Les droits et le suivi des formations des personnes à temps partiel doivent être identiques à ceux des personnes à temps complet exerçant la même fonction. Aucune formation ne peut être refusée sur le motif que la personne travaille à temps partiel.

Si l'organisation à temps partiel est incompatible avec les jours et horaires de la formation, le manager recherchera avec la postière ou le postier concerné, soit la possibilité de participer à une autre session de la formation, soit une adaptation temporaire des horaires de travail pour lui permettre de suivre cette formation.

- **Les objectifs**

Les objectifs annuels et les niveaux de production attendus d'une personne à temps partiel ne peuvent jamais être identiques à ce qu'ils auraient été si la personne travaillait à temps complet. Les objectifs quantitatifs des postières et des postiers à temps partiel sont proratisés en fonction de la quotité de travail par le manager qui effectue l'appréciation.

Dans la même logique, le travail à temps partiel ne peut pas impacter négativement la part variable et le commissionnement, au-delà de l'effet mécanique du temps partiel sur la rémunération fixe. C'est pourquoi, les dispositifs de rémunération variable et de rémunération sur objectifs doivent être proportionnellement équivalents à ce qu'ils auraient été à temps complet, y compris pour les fonctions commerciales. Enfin, les branches veilleront à ce que les personnes à temps partiel ne soient pas pénalisées lors des challenges commerciaux, au regard de leur quotité de travail.

La proratisation des objectifs s'applique également pour les objectifs de l'équipe.



- **La promotion**

Le temps partiel ne constitue pas un obstacle à la promotion. La filière RH et les managers continueront à être sensibilisés à l'importance d'un niveau de promotion des personnes à temps partiel équivalent à celui des personnes à temps plein.

Indicateurs :

- **Taux de formation des personnes à temps partiel par rapport au taux de formation global, par branche et par sexe.**
- **Taux de promotion des personnes à temps partiel par rapport au taux de promotion global, par branche et par sexe.**

6. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est importante pour la qualité de vie au travail, pour l'engagement des postiers, et pour leur équilibre personnel. Cela concerne l'ensemble des postières et postiers, y compris les cadres stratégiques et dirigeants.

C'est pourquoi, La Poste poursuit résolument sa politique pour favoriser une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

6.1. Droit à la déconnexion

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Facilitant les échanges et l'accès à l'information, elles doivent toutefois être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de leur vie privée.

A La Poste, le droit à la déconnexion consiste à ne pas avoir à répondre aux messages reçus en dehors de ses heures habituelles de travail, à s'abstenir de solliciter ses équipes ou ses collègues en dehors de ces mêmes heures et à ajouter dans sa signature de mail la phrase suivante : « Si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle ». Une fenêtre « pop-up » est installée sur tous les postes de travail, qui invite à différer l'envoi des mails en dehors des heures de travail.



La Poste réaffirme que chacun devra agir de sorte que :

- L'usage de la messagerie ne se substitue pas au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent l'isolement.
- Le droit à la déconnexion de chacun, en dehors de son temps de travail effectif, est respecté. Nul n'est tenu de répondre aux mails ou messages, SMS, adressés durant ces périodes. L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité.
- En dehors des jours et horaires habituels de travail, le rédacteur d'un message utilise les fonctions d'envoi différé.
- L'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition sont bien adaptés : donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment.

Chaque manager respecte le droit à la déconnexion de ses collaborateurs et de ses collègues.

La Poste recherchera des solutions pour faire vivre le droit à la déconnexion sur les outils de travail mobiles : smartphones, tablettes et webmail.

Les outils numériques de La Poste (messageries, .COM1) sont les seuls qui peuvent être utilisés dans le cadre des échanges professionnels.

Une nouvelle campagne d'information et de communication sur les principes et les bonnes pratiques du droit à la déconnexion sera réalisée auprès de l'ensemble des postiers et des postières.

6.2. Réunions et formations

Pour favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en dehors de circonstances exceptionnelles, les réunions de travail doivent avoir lieu dans les horaires de travail habituels des personnes qui y participent. Chaque manager doit veiller au respect de ce principe. En cas de dépassement horaire, les règles relatives aux compensations et aux heures supplémentaires s'appliquent.

De même, les déplacements pour les réunions ou les formations peuvent être difficilement conciliables avec la vie personnelle, en particulier pour les personnes élevant seules leurs enfants. Afin d'en tenir compte, les lieux de réunion et de formation seront choisis de manière à déplacer le moins de personnes possible et en s'efforçant de limiter les distances.

Pour permettre à chacun de s'organiser, une réunion ou une formation impliquant un changement important d'horaire (nuit sur place ou départ très matinal, ou retour très



tardif), ne pourra pas être imposée si la personne concernée n'a pas été prévenue au moins 15 jours à l'avance. Les réunions engendrées par une situation de crise ou un événement grave peuvent exceptionnellement déroger à cette règle.

Les outils numériques qui permettent d'organiser des réunions en visioconférence et des formations en distanciel, seront utilisés à bon escient pour limiter les déplacements.

6.3. Les congés

Dans le cadre de la bonne articulation vie professionnelle – vie personnelle, le manager s'attachera à rechercher toutes les modalités de gestion des congés permettant de prendre en compte les situations personnelles et les souhaits de chacun. Cette recherche s'effectuera dans la limite du bon fonctionnement du service et dans le respect des règles d'organisation des tours de congés.

La Poste est attentive à l'importance d'accorder aux couples de postiers, mariés ou pacsés, aux concubins, avec ou sans enfants, un congé simultané de deux fois leurs obligations hebdomadaires de travail en période estivale.

Elle donne la priorité dans les tours de congés aux parents divorcés, dépacés ou séparés judiciairement de corps lorsqu'ils ont la garde de leur enfant pendant une partie des grandes vacances scolaires, à la condition que l'enfant soit en âge de scolarité obligatoire et que le parent produise le jugement lui attribuant la garde de l'enfant. Les personnes en situation de familles recomposées, de concubinage ou les familles homoparentales en couple ou séparées, bénéficient également d'une priorité dans les tours de congés pour garder leurs enfants.

Les parents d'enfants handicapés mineurs ou majeurs, ayant un taux d'incapacité d'au moins 50%, bénéficient d'un droit de priorité absolue à l'occasion des vacances scolaires, à la condition de justifier que l'établissement spécialisé auquel l'enfant est confié impose aux parents de le reprendre pendant ses vacances. Ils ne doivent donc pas figurer dans le même tour de congés que les autres postiers prioritaires.

La Poste veillera à permettre aux parents, dont les enfants handicapés d'au moins 50% ne sont pas dans un établissement spécialisé, de bénéficier de congés aux périodes pendant lesquelles ces enfants peuvent être pris en charge dans des structures spécifiques.



7. LA PARENTALITÉ

La Poste accompagne les postiers parents, afin qu'ils puissent concilier au mieux leurs vies professionnelle et familiale. Les signataires de l'accord décident de mesures favorisant cette conciliation et la prise des congés liés à la parentalité pour les pères postiers.

Par ailleurs, cet accord confère les mêmes droits, liés à la parentalité ou aux congés, aux personnes de même sexe qui ont un ou des enfants à leur charge.

7.1. La grossesse

- Les facilités d'horaires prévues par La Poste pour les femmes enceintes ne peuvent être refusées, et sont accordées de plein droit. Ces facilités d'horaires sont les suivantes :
 - Une heure de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 3ème mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
 - Une heure et demie de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 6ème mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
 - Aucun report, aucun cumul, en vue d'une attribution ultérieure n'est possible.
 - L'octroi de ces temps de repos ne peut justifier de fractionner le temps de travail ou de modifier les régimes de travail.
 - La charge de travail devra être adaptée en fonction de la réduction des horaires citée ci-dessus.
- Sur demande de la personne concernée et/ou sur avis du médecin du travail, une femme enceinte assurant habituellement des tâches physiquement pénibles devra être affectée sur un poste ou avoir des activités de transition, y compris de formation, l'exposant moins à la pénibilité physique.
- Un postier ou une postière dont la conjointe est enceinte, bénéficiera de trois autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse et/ou à l'accouchement, selon les mêmes règles que celles applicables aux postières enceintes.
- Lorsque le trajet domicile-travail d'une postière enceinte peut générer une fatigue importante, sur avis du médecin du travail et sur demande écrite de la postière concernée, des solutions d'aménagement du travail (horaires, rapprochement du domicile...) seront étudiées, dans la mesure du possible. Une réponse écrite décrivant les modalités de mise en œuvre et tenant compte de l'avis médical, devra être apportée dans les 15 jours.



- Une femme enceinte pourra télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine si elle le souhaite et si ses activités sont compatibles avec cette modalité d'organisation du travail.
- Après la grossesse, la personne reprend de droit ses conditions de travail antérieures.
- Si la postière le souhaite, elle bénéficie d'un accompagnement personnalisé dans le cadre de la démarche APALA, avant son départ en congé maternité, pendant l'absence et au retour au travail afin de maintenir le lien pendant le congé et préparer la reprise.

La Poste actualisera dans la première année de l'accord le guide de la parentalité. Il est envoyé ou remis aux postières dès l'annonce de la grossesse, aux postières et aux postiers qui accueillent un enfant ainsi qu'à tout postier qui en fait la demande. Il est également disponible sur l'intranet.

7.2. Les parents d'enfants mineurs

Les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail bénéficient jusqu'aux 12 mois de l'enfant :

- de facilités de service dans la limite d'1h30 par jour. Ces facilités sont prises pendant les horaires de travail et sont accordées sur justificatif médical.
- Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en deux plages horaires dans la journée, déterminées par accord entre la postière et son manager.
- Le manager devra tenir compte des contraintes liées à l'allaitement pour accorder la pause au moment le plus approprié pour la postière.
- Le temps de travail des femmes souhaitant allaiter pourra être aménagé en ayant recours au télétravail, si le poste le permet.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour soins de jeunes enfants (enfant malade) sont accordées de droit dès lors que la présence d'un des parents ou de la personne en charge de l'enfant, attestée par un médecin, est nécessaire, dans la limite du maximum de jours autorisés par la réglementation. Ces ASA peuvent être accordées par journées, demi-journées ou cumulées. La postière ou le postier doit prévenir le plus rapidement possible son service de son absence. Le justificatif médical devra être remis au plus tard à la reprise du travail.

Les horaires de travail des parents rencontrant momentanément des difficultés de garde ou de soins peuvent être aménagés. Chaque manager examinera les demandes avec une grande attention afin de trouver une solution à chaque fois que cela est possible.



La période de protection contre le licenciement pendant 10 semaines des postières venant de donner naissance à un enfant est étendue à l'ensemble des postières et des postiers nouvellement parents.

La Poste continuera à sensibiliser les hommes à l'utilisation de leurs congés liés à la parentalité, notamment dans le guide de la parentalité et par des actions de communication menées lors de temps forts sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, tenant compte du fort déséquilibre entre les hommes et les femmes qui prennent un temps partiel en lien avec l'activité parentale, La Poste communiquera en direction des hommes sur la possibilité de prendre un temps partiel.

Une enquête sur la perception des mesures en faveur de la parentalité par les jeunes parents sera réalisée la première année de l'accord.

7.3. Parents d'enfants handicapés mineurs ou majeurs

La Poste prend en compte les contraintes particulières des parents élevant des enfants en situation de handicap.

- Des ASA « enfants handicapés » sont disponibles pour les parents dont l'enfant est handicapé à 50 % ou plus, sans limite d'âge. Le nombre annuel d'ASA est égal à une fois les obligations hebdomadaires de travail plus un jour.
- S'y ajoutent quatre demi-journées d'autorisation spéciale d'absence par an attribuables aux parents ou au représentant légal d'enfants handicapés, quels que soient la lourdeur du handicap et l'âge de l'enfant. Ces ASA s'ajoutent aux droits accordés à tous les parents et aux droits accordés aux parents d'enfants handicapés, sur présentation d'un justificatif (visite médicale, intervention chirurgicale, rendez-vous administratif, rendez-vous auprès du juge des tutelles ...). Elles sont de droit si elles sont demandées deux semaines à l'avance. Les ASA pour soins de jeunes enfants sont sans condition d'âge pour les enfants handicapés, mineurs et majeurs.
- Deux jours d'ASA supplémentaires sont accordés aux postières et aux postiers lors de l'annonce de la survenue du handicap d'un de leurs enfants.

Les difficultés liées au handicap d'un enfant pouvant être importantes à surmonter pour les parents, un guide présente l'ensemble des mesures RH, des dispositifs d'action sociale à destination des parents d'enfants en situation de handicap et des associations de parents d'enfants handicapés pouvant leur apporter un soutien. Il est disponible sur l'intranet de La Poste et auprès des RRH.



7.4. Familles monoparentales

La monoparentalité concerne de plus en plus de personnes et dans 85 % des familles monoparentales, c'est la mère qui élève seule son enfant. Parce qu'elles présentent des besoins spécifiques, les familles monoparentales font l'objet d'une grande attention de la part de La Poste qui mettra en œuvre les mesures suivantes :

- Le manager d'une personne en situation de famille monoparentale examinera avec bienveillance les demandes d'aménagement d'horaires si cette personne a des contraintes d'organisation particulières.
- Si une postière ou un postier élevant seul ses enfants doit assister à une formation nécessitant un déplacement avec nuit(s) sur place, La Poste participera à la prise en charge des frais de garde de nuit de ses enfants de moins de 16 ans, pour la durée de la formation, sur présentation d'un justificatif, dans la limite de 70 € par nuit.
- La Poste mettra tout en œuvre pour faciliter la mobilité souhaitée par la postière ou le postier dont le conjoint vient de décéder, et qui émet le souhait de déménager pour se rapprocher de sa famille et ainsi avoir le soutien de ses proches, notamment pour la garde des enfants à charge. Au préalable, une évaluation sociale de la situation sera faite par l'assistant(e) social(e). Les dispositions en matière d'aide à la mobilité et au logement seront mises en œuvre.
- Si une personne à temps partiel se trouvant dans cette situation souhaite de ce fait reprendre à temps complet, cela sera mis en œuvre dans des délais rapides.

7.5. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- La Poste maintient le salaire des postiers qui prennent un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant toute la durée de ce congé qui a été étendue par la loi en 2021.
- Elle accorde le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les couples homosexuels masculins ainsi que le congé supplémentaire pour naissance ou pour adoption. Le postier qui entend bénéficier de ces congés doit déclarer l'enfant en joignant un acte de naissance ou un certificat d'adoption dans un délai de 10 jours à compter de l'événement ainsi qu'un justificatif de vie commune ou de domicile.

Indicateurs :

- Nombre d'ASA enfant malade accordées, par sexe.
- Nombre d'ASA enfant handicapé accordées, par sexe.
- Nombre de jours de congé liés à la parentalité pris, par sexe.
- Nombre d'autorisations spéciales d'absence pour hospitalisation d'un proche prises par sexe.



8. SANTÉ AU TRAVAIL

Les femmes étant plus exposées au risque d'accident de travail que les hommes, La Poste souhaite renforcer les démarches de prévention qu'elle met en place dans chaque branche. Elles visent d'une part à s'assurer de la disponibilité et du réglage des équipements de travail en fonction de la morphologie des personnes et, d'autre part, à rechercher les causes d'une accidentologie plus élevée chez les femmes, en organisant des groupes de travail dédiés à ce sujet.

Les plans d'actions seront suivis en CNSST (Commission nationale de santé et sécurité au travail). Ils seront présentés en commission de suivi de l'accord.

Par ailleurs, pour faciliter l'hygiène de vie au travail, La Poste s'assurera de la présence de poubelles dédiées à l'hygiène féminine dans les toilettes des femmes dans tous ses sites.

Elle sensibilisera la filière RH et la ligne managériale aux difficultés que les rythmes biologiques peuvent avoir sur la santé.

Indicateur :

- Taux de fréquence de l'accidentologie par sexe, au global et par branche.

9. PRÉVENTION ET ATTENTION AUX VIOLENCES AU TRAVAIL ET FAMILIALES

Les situations de violences sont particulièrement sensibles et font l'objet d'un accompagnement spécifique.

A tout moment, une postière ou un postier, confronté à une situation de violence familiale ou au travail, peut :

- S'adresser à l'assistant(e) social(e) pour lui faire part de sa situation et lui demander aide et conseil ;
- Appeler le numéro vert du dispositif externe d'écoute et de soutien psychologique permettant d'être accompagné en cas de difficultés dans sa vie professionnelle ou personnelle : 0800 400 750.



Des référents sont mis en place :

- Dans chaque NOD, La Poste désigne le DRH du NOD comme personne référente pour informer, orienter et accompagner les postiers en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et mettre en place des actions de prévention.
- Un référent égalité professionnelle femmes/hommes est identifié parmi les représentants du personnel dans les CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Il est désigné par les représentants du personnel siégeant au Comité à la majorité des membres présents (le Président ne prend pas part au vote).
- Ce référent intervient dans le cadre des missions du CHSCT, sur les sujets de :
 - Prévention des risques auxquels peuvent être exposées les femmes, et notamment les femmes enceintes.
 - Qualité des relations de travail, dans un objectif de prévention des risques de sexisme, de harcèlement et de violences.
 - Application des mesures de conciliation vie professionnelle-vie personnelle prévues par le présent accord.

La Poste mettra à disposition des référents égalité professionnelle en CHSCT, une formation d'une journée en présentiel sur les agissements sexistes, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

9.1. Violences physiques et psychologiques au travail

9.1.1 Prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences

La Poste lutte de manière très volontariste contre toutes les formes de violences et contre le harcèlement moral et sexuel au travail. Cela engage l'ensemble des managers, des responsables RH et des postiers.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel constituent des délits passibles de sanctions pénales. La Poste s'engage, durant la période de l'accord, à renforcer l'écoute et le traitement des violences dans les relations de travail, à informer pour prévenir et traiter toutes les situations de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

La Poste continuera à communiquer en direction de l'ensemble des postiers sur son dispositif de prévention et traitement des situations en lien avec un harcèlement moral ou sexuel ainsi que sur les sanctions encourues. Les protocoles ouverts sont conduits en confidentialité et appellent à la plus grande discrétion afin de protéger l'ensemble des personnes concernées.



9.1.2 Violence de la part des clients

Les communications sur le sexisme, les violences et le harcèlement, incluront les violences dont les postières et les postiers peuvent être victimes de la part des clients durant leurs horaires de travail ou sur leur trajet domicile-travail.

Lorsqu'une situation de violence de la part de clients se présente, le manager est chargé de mettre en place, sans délai, des mesures de protection de la postière ou du postier. Ces mesures, ponctuelles ou définitives, peuvent aller, en fonction de la gravité des faits, jusqu'au changement de poste de travail de la postière ou du postier, avec son accord, afin de lui permettre de ne plus côtoyer le client concerné.

La Poste propose un accompagnement médico-social à la postière ou au postier et l'accompagne dans ses démarches en lui faisant bénéficier de la protection fonctionnelle, c'est-à-dire en prenant en charge les frais d'avocat et de procédure.

Sous réserve que les conditions légales soient remplies, elle porte plainte au côté de son collaborateur.

Si la postière ou le postier ne souhaite pas porter plainte par peur de représailles ou si il y a refus d'acceptation de dépôt de plainte, La Poste dépose plainte en cas d'agression physique ou de menace de mort.

9.2. Violences familiales physiques et psychologiques

La Poste considère l'entreprise comme un espace privilégié où les postières et les postiers peuvent trouver appui et aide pour les problèmes de la vie privée qu'ils rencontrent, et notamment les violences familiales.

Conformément à l'accord sur la politique du logement social à La Poste 2020-2022, les postières et les postiers en difficulté temporaire sont accompagnés en vue de trouver une solution de logement adaptée. Ils s'adressent à leur assistant(e) social(e), qui sollicitera le Service Logement de La Poste (SLP) et éventuellement d'autres structures spécialisées. Cette solution d'hébergement est temporaire et permet aux postiers d'engager les démarches pour un relogement prioritaire par le SLP.

Le réseau RH et les managers mettront tout en œuvre pour trouver des solutions de mobilité géographique en cas de situation exceptionnelle, sur rapport de l'assistant social.

Afin d'accompagner les personnes victimes de violences, La Poste leur accordera trois jours d'autorisation spéciale d'absence pour qu'elles puissent réaliser les démarches administratives requises. Ces ASA sont fractionnables. En cas de besoin, les victimes pourront être accompagnées par les assistants sociaux dans leurs démarches.



La Poste se rapprochera d'associations aidant les victimes de violences familiales pour renforcer le soutien aux postières et aux postiers concernés par ces situations. Elle affichera dans les sites les numéros de téléphone des associations locales spécialisées dans l'assistance aux personnes victimes de violences familiales.

Un guide sur les violences familiales sera élaboré et largement diffusé dans l'entreprise auprès de la filière RH, des managers et des postiers. Il permettra de soutenir les postières et les postiers victimes de violences et les aider à s'orienter dans leurs démarches personnelles et professionnelles.

Un temps fort sera organisé pour sensibiliser les managers, la filière RH et les postiers aux violences familiales.

10. COMMUNICATION

Afin de garantir la bonne information des postières et des postiers, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- La Poste fera parvenir à tous les postiers une information sur les mesures du présent accord.
- Elle mettra à disposition de tous les managers un catalogue en ligne d'outils de communication.

11. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi et d'interprétation nationale réunira au moins une fois par an les signataires du présent accord, afin d'examiner l'avancement des engagements pris dans le cadre de l'accord, les dysfonctionnements susceptibles d'être intervenus dans son application et les réorientations éventuelles à mettre en place. La DRH Groupe et les branches présenteront lors de la commission de suivi les actions qu'elles ont mises en place et celles qu'elles projettent de réaliser.

Les indicateurs nationaux, mentionnés dans cet accord seront transmis aux organisations syndicales signataires de l'accord, 7 jours avant la commission de suivi.

Dans chaque NOD, une CDSP annuelle portera sur l'égalité professionnelle et présentera les indicateurs suivants dans son périmètre :

- Répartition femmes/hommes selon les catégories professionnelles (maîtrise et exécution, cadres, cadres supérieurs relevant des groupes A, B et C).
- Répartition par groupement de fonctions (management opérationnel, communication, RH, informatique, juridique, ...).
- Nombre de promotions par genre.



Cette CDSP pourra déterminer d'autres indicateurs, des actions, des réalisations, qui seront suivis à son niveau, dans l'objectif de faire progresser les sujets sur lesquels le NOD présente des écarts spécifiques.

12. DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

12.1. Durée et date d'entrée en vigueur

- Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Lorsque cet accord arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de sa signature, sous réserve qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2231-8 du code du travail.

Conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

La Poste réunira les organisations syndicales représentatives au niveau national dans les six mois qui précéderont le terme de l'accord pour décider ensemble de l'évolution du présent accord.

- La Poste s'engage à réunir les organisations syndicales représentatives pour évoquer les conséquences d'une évolution des instances représentatives du personnel après la promulgation des résultats au premier tour des élections aux CSE. Cette réunion interviendra dans un délai de trois mois après la date de promulgation de ces résultats.

12.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L.2222- 5 du code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis d'un mois.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet accord et représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

A son terme, l'accord cessera automatiquement de plein droit de produire ses effets.

Le présent accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.



12.3. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition, par la Direction de la diversité et de l'égalité des chances sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.



Paris, le

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe en charge des ressources humaines
du groupe La Poste

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du secteur des
Activités Postales et de Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Fédération Communication, Conseil, Culture
CFDT (F3C- CFDT)

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

Osons l'avenir
CFE-CGC Groupe La Poste

Fédération CFTC Média +

Fédération UNSA-Postes



ANNEXE : groupements de fonctions

Accueil Conseil et vente
 Achats
 Activités sociales
 Appui au développement commercial
 Audit Risques Contrôle Permanent
 Collecte service de proximité et Distribution
 Commercial Réseau et Banque
 Communication
 Comptabilité
 Contrôle de gestion
 Environnement de travail
 Immobilier
 Juridique
 Management d'Unités opérationnelles
 Management et développement commercial
 Marketing
 Médical
 Middle et Back-office Banque et Assurance
 Organisation et process
 Projets
 Qualité
 Relation Clients Administration des ventes
 Ressources Humaines
 Risques et Contrôle bancaire
 Sécurité
 Supply chain
 Système d'information
 Technique
 Traitement des flux physiques