
ACCORD SOCIAL

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A LA POSTE

PKC to CB LC
MB J —

PREAMBULE

Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de tous ses collaborateurs, c'est également un enjeu de performance.

La Poste mène une politique volontariste sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise entre les femmes et les hommes. Trois accords sociaux ont été signés sur ce sujet en 2005, 2011 et 2015. L'ensemble de ces dispositifs a permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Ainsi, La Poste compte désormais 52.4% de femmes, 49.7% dans l'encadrement, 37.3% parmi les cadres dirigeants et stratégiques (au 31.12.2018). Les écarts de rémunération entre les postières et les postiers sont résiduels et La Poste a obtenu la note de 94/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes. Le taux de promotion des femmes est supérieur au taux de promotion global et l'accès à la formation est équivalent entre les hommes et les femmes. Une politique en faveur de la parentalité est en place ainsi que des mesures de préservation de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment le droit à la déconnexion. Des dispositifs de lutte contre le sexisme et les violences au travail et de protection des postières et des postiers concernés ont été déployés. La prévention des risques physiques fait l'objet de politiques qui sont examinées en CNSST et qui visent notamment à réduire l'écart entre l'accidentologie des femmes et des hommes. Ces politiques seront poursuivies et renforcées.

Le présent accord prolonge et amplifie les engagements du précédent accord en faveur de la présence des femmes à tous les niveaux de fonction, des mêmes chances de déroulé de carrière entre les femmes et les hommes, d'équité des rémunérations notamment pour les personnes à temps partiel, de qualité de vie au travail et d'équilibre des temps avec une attention particulière pour les familles monoparentales, de lutte contre les discriminations, de prévention systématique de toute forme de sexisme et de traitement des situations de violence, notamment de harcèlement sexuel.

Il comporte également de nouveaux engagements par lesquels La Poste souhaite progresser dans trois domaines : la part des femmes parmi les cadres dirigeants et stratégiques en visant une proportion de 40% de femmes dans les groupes B et C à la fin de l'accord, la lutte contre le sexisme et la mixité dans tous les métiers.

Il vise aussi à garantir l'égalité des droits quelle que soit l'orientation sexuelle et l'identité de genre de la personne.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 2242-5 du code du travail. Il s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste, quel que soit son statut (fonctionnaires, salariés en contrat à durée indéterminée et en contrats à durée déterminée, contractuels de droit public).

RCC NV LG CB LC

I. La lutte contre le sexisme et les stéréotypes

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a défini le sexisme au travail (6 mars 2015) :

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet, ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et des commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. »

Le Code du travail dispose que *« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

La Poste entend garantir entre tous ses collaborateurs de bonnes relations de travail, dénuées de tout sexisme, dans le respect mutuel entre les femmes et les hommes. Elle s'appuie pleinement sur cette définition pour définir les comportements proscrits dans l'entreprise et ses actions 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 ...).

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite une mobilisation continue pour garantir le respect de ces principes ; c'est pourquoi La Poste développera, tout au long de l'accord, des initiatives de natures diverses – formations, sensibilisations, événements, communications - pour faire évoluer les comportements de façon durable.

Elle poursuivra ses efforts envers les managers et les responsables RH, notamment recruteurs, en continuant à les former à la non-discrimination, à la lutte contre le sexisme les stéréotypes liés au genre, à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, notamment en rappelant les politiques de La Poste en la matière, les obligations légales et les sanctions afférentes.

Tous les ans, un temps fort national, commun à toute La Poste, portera sur des actions concrètes mises en place au sein des entités pour lutter contre le sexisme ordinaire et les agissements sexistes (actes, propos, attitudes), et sensibiliser sur les relations respectueuses entre femmes et hommes dans le travail.

PCC
ML
CB
LC

A l'occasion de ce temps fort, La Poste organisera des actions de communication, des ateliers et toutes initiatives permettant de développer l'égalité professionnelle et la lutte contre le sexisme et les stéréotypes liés au genre, à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Pour ce faire, des outils d'animation et de communication seront mis à disposition des référents diversité et handicap et des managers.

Un e-learning de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, intégrant la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre, sera créé et accessible à l'ensemble des postières et des postiers. Il sera obligatoire pour la filière RH et proposé aux managers.

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, l'action des référents diversité et handicap.

Une communication spécifique sera réalisée auprès des postières et des postiers sur les dispositifs d'accompagnement des victimes et témoins d'agissements sexistes qui peuvent être sollicités et sur les personnes qui prennent en charge ces situations.

Pour mesurer la réalité du sexisme ordinaire à La Poste, une enquête sur ce thème sera réalisée auprès des postières et des postiers la première année de l'accord. Elle portera sur les représentations liées au sexisme et les agissements sexistes dans l'entreprise. Cette enquête sera renouvelée la troisième année de l'accord afin d'évaluer l'impact des campagnes de sensibilisation de lutte contre le sexisme qui auront été déployées et identifier, le cas échéant, d'autres actions à mettre en place. Les organisations syndicales signataires seront consultées lors de l'élaboration de cette enquête.

Par ailleurs, La Poste mettra en place un outil permettant d'enregistrer les actes, les propos et les agissements sexistes dans l'entreprise. Cet outil sera mis à disposition des postiers pendant la deuxième année de l'accord. Il respectera strictement les prescriptions de la CNIL.

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 et handicap 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 devra veiller à afficher et à mettre à jour les coordonnées de son référent diversité et handicap dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel.

PCC
NS
CB
Lg
LC

II. Recrutement et mixité des emplois

2-1 Le recrutement

Au cours des dernières années, le recrutement des femmes et des hommes s'est fait en nombre quasiment égal. La Poste a la volonté de poursuivre en ce sens.

Le guide « Pour des recrutements efficaces dans le respect de l'égalité des chances » fixe les règles de bonnes pratiques à respecter lors des recrutements au sein de La Poste pour éviter toute discrimination, directe ou indirecte, liée entre autres au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Il rappelle les principes fondamentaux suivants :

- Le recrutement effectué en interne ou en externe est uniquement basé sur les compétences et l'expérience requises par la fiche de poste ou l'offre de candidature, sans obligation de présenter une photographie, ni de mention relative à l'âge, au genre ou à la situation familiale.
- La communication externe et interne de recrutement (offres de poste, promotion des métiers...) s'adressera systématiquement à la fois aux femmes et aux hommes.

Ce guide sera actualisé la première année de l'accord et présenté à l'ensemble de la filière RH.

De plus, pour accroître la part des femmes sur les postes de niveaux B et C qui sont le plus déséquilibrés, La Poste demandera aux prestataires externes de recrutement qu'elle sollicite, de disposer d'une liste équilibrée de candidatures des deux sexes pour chaque recrutement sur ces niveaux. Elle veillera également à la présence systématique de femmes dans les listes de candidats lors des recrutements internes.

Une fiche d'entretien sera élaborée et remise à chaque recruteur. Elle rappellera la posture à adopter lors d'un recrutement et les questions qui ne doivent pas être posées lors d'un entretien. Elle rappellera également que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, ont pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Aucune information personnelle ne peut être collectée.

Cette fiche sera mise à disposition des candidats sur la bourse de l'emploi et sur le site laposterecruite.fr.

En complément, la filière RH devra suivre le e-learning « recruter sans discriminer ». Cette formation sera également proposée aux managers.

Afin de mesurer les effets de ces actions, La Poste effectuera un suivi sexué des recrutements externes, y compris à l'issue de la formation en alternance, réalisés pendant les trois années de l'accord.

Par ailleurs, la mixité 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 développer la mixité femmes/hommes dans la constitution de son CODIR. Le comblement de chacun des postes des membres des CODIR doit faire évoluer la place des femmes dans les instances de direction. C'est pourquoi, les managers recruteurs sur des postes constituant ces instances (CODIR, équipes de direction), doivent intégrer lors de la sélection, l'attention à la mixité souhaitée au sein de l'instance.

Enfin, lorsqu'un jury 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.

2-2 La mixité des emplois

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

Consciente que les stéréotypes sur les métiers s'installent avant même l'entrée dans la vie professionnelle, La Poste soutiendra des actions de sensibilisation auprès des élèves et étudiants de manière à témoigner de l'ouverture de tous ses métiers aux femmes comme aux hommes.

Les actions suivantes seront mises en œuvre :

- Accueil de stagiaires collégiens, lycéens, ou de l'enseignement supérieur, sur des stages, y compris des stages découverte, dans des fonctions où les personnes de leur sexe sont en minorité.
- Déploiement d'actions de communication au sein des écoles.
- Promotion de la mixité des emplois à l'occasion des partenariats de La Poste avec les associations chargées de la formation et de l'insertion professionnelle.
- Témoignages sur les sites de recrutement interne et externe, de postières et postiers exerçant des métiers où les personnes de l'autre sexe sont très prédominantes.
- Afin de favoriser les mobilités fonctionnelles sur des métiers traditionnellement tenus par l'un ou l'autre sexe, La Poste facilitera et fera la promotion des stages découverte ou d'immersion.

Une enquête sera réalisée 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 examinera l'opportunité de poursuivre ce type d'étude sur d'autres fonctions.

Pour faciliter l'évolution vers la mixité dans tous les métiers, les postières et les postiers seront encouragés à intégrer les viviers qui sont constitués sur différents métiers, notamment ceux dans lesquels la présence des femmes et des hommes est la plus déséquilibrée.

PCC
MB
lg
LC
CB
LD

Un suivi de la répartition par sexe des groupements de fonction les plus déséquilibrés en termes de mixité sera réalisé. La liste des groupements de fonctions concernés en 2019 est jointe en annexe 1.

La Poste suivra également la répartition femmes/hommes des directeurs d'établissement par branche.

III. L'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle est un facteur de développement de l'égalité professionnelle à La Poste. Elle permet aux femmes d'évoluer dans les mêmes conditions et mêmes proportions que les hommes et contribue au rééquilibrage de leur présence dans les métiers.

La progression de la part de femmes sur les plus hauts niveaux de l'entreprise constitue un objectif majeur, car c'est sur ces niveaux que demeurent les écarts les plus significatifs entre les femmes et les hommes.

Pour accroître la part des femmes dans les groupes B et C, une enquête à destination des femmes des groupes A, B et C sera réalisée afin de déterminer leur perception lors de leur candidature, promotion ou recrutement et les freins éventuels qu'elles ressentent. Les organisations syndicales signataires y seront associées. Cette enquête sera réalisée la première année de l'accord et présentée en commission de suivi.

Par ailleurs, un réseau parité sera créé la première année de l'accord. Ce réseau sera constitué de femmes et d'hommes volontaires, désireux de faire progresser l'engagement de La Poste en matière de parité. Il aura pour objectifs de créer une dynamique, d'instaurer un espace de développement et de transmission, et de proposer et déployer des actions visant à mieux garantir la parité au sein de La Poste. Il sera sponsorisé par un membre du COMEX de La Poste.

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, par les salariés comme par les fonctionnaires, 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), l'entretien d'appréciation ou du management de la performance 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.

Handwritten notes:
PCC
MLV
CB
LD
LC

- Dans le cadre de la démarche APALA (Avant, Pendant et Après L'Absence), au retour d'un congé lié à la parentalité d'un mois ou plus, les postières et les postiers auront un entretien avec leur manager et éventuellement le RH de proximité portant sur leur retour à l'emploi, leurs besoins de formation, les conséquences éventuelles du congé sur leur rémunération et l'évolution de leur carrière. A la demande de la personne concernée, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé.

La Poste échangera annuellement avec les organisations professionnelles signataires sur les évolutions professionnelles et les promotions internes, sur la base des informations du rapport de situation comparée à partir des indicateurs suivants, pour chaque Branche :

- Nombre de femmes et nombre d'hommes ayant accédé en promotion au groupe C, au groupe B, au groupe A, et à la classe III.
- Part des femmes dans le groupe C, dans le groupe B, dans le groupe A et en classe III.
- Durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et pour les hommes.

Le présent accord complète ces dispositions par les mesures suivantes :

- La Poste s'engage à atteindre sur la durée de l'accord un taux de féminisation des groupes B et C de 40 % et de 45% pour les groupes A.
- La recherche systématique de candidatures féminines qualifiées pour les postes vacants des groupes B et C.

IV. 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.

Les écarts de rémunération seront suivis pendant les trois ans du présent accord.

La Poste s'engage sur les points suivants :

- La Poste poursuivra sa politique d'égalité de rémunération à l'embauche : Les rémunérations à l'embauche, lors des recrutements externes, seront identiques entre les femmes et les hommes, à situation comparable (expérience, formation...), pour la même fonction et le même niveau de classification.
- Les personnels 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 émanant de la DRH Groupe.
Une enveloppe de 200 K€ annuelle sera consacrée à la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan salarial. Cette enveloppe sera reconduite sur les 3 ans de l'accord.

Handwritten signatures and initials:
 P < L
 MB dg LC
 CB
 LC

L'utilisation de l'enveloppe égalité salariale sera détaillée en commission de suivi : nombre de bénéficiaires concernés par niveau de fonction et par branche et pourcentage de revalorisation moyen attribué.

V. Le travail à temps partiel choisi

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

5-1 Le choix du temps partiel

Hormis dans les cas de temps partiel 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 bien souvent de l'articulation entre des contraintes personnelles familiales et l'organisation de son temps de travail. Pour cette raison, les managers chercheront à accorder l'aménagement souhaité pour son temps partiel, 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 l'agent.

Pour les fonctionnaires, dès lors que la demande de temps partiel est faite dans les délais réglementaires, la réponse devra intervenir dans un délai de deux semaines au plus tard avant la date de prise d'effet demandée pour le temps partiel. Cela ne remet pas en cause les délais plus favorables fixés par les réglementations spécifiques à certains types de temps partiel.

En cas de temps partiel annualisé, le manager veillera au 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.

Les différents types de temps partiels, leur impact sur la rémunération et la retraite et les conditions d'exercice spécifiques à chacun d'eux seront présentés dans le guide de la parentalité et sur NetRH. Un lien vers les informations sur les conséquences de la prise d'un temps partiel (effet financier, ancienneté, déroulé de carrière, retraite, recours ...) sera également intégré sur le formulaire de demande de temps partiel.

PCC
MB
dg
CB
LC
TD

5-2 Le temps partiel et la carrière

Aucune formation ne peut être refusée sur le motif que la personne travaille à temps partiel.

Si l'organisation à temps partiel est réellement incompatible avec les jours et horaires de la formation, le manager concerné 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, permettant le suivi de cette formation.

Dans tous les cas, les droits et les réalisations effectives des formations des personnes à temps partiel doivent être identiques à ceux des personnes à temps complet exerçant la même fonction.

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.

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.

Conformément au Code du Travail et aux clauses des contrats de travail à temps partiel établis par La Poste, à compétences équivalentes, les personnes à temps partiel qui souhaitent reprendre un temps plein sont prioritaires dans les comblements de postes.

Afin de suivre la réalisation de ces engagements, les indicateurs suivants seront présentés en Commission de suivi :

- Taux de promotion par Branche et par sexe, des personnes à temps partiel par rapport au taux de promotion global ;
- Taux de formation par Branche et par sexe, des personnes à temps partiel par rapport au taux de formation global ;
- Taux de démission par Branche et par sexe, des personnes à temps partiel par rapport au taux de démission global.

VI. 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 la motivation et la satisfaction au travail des personnes, et pour leur équilibre personnel. Cela concerne l'ensemble des postières et postiers, y compris les cadres stratégiques et dirigeants.

De ce fait, La Poste poursuit résolument sa politique pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, en portant une attention particulière aux points suivants :

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.

La Poste a mis en place, le droit à la déconnexion dont le principe a été posé par le précédent accord sur l'égalité professionnelle. Il 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 » a été 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 puisse se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent l'isolement.
- Que le droit à la « déconnexion » de chacun, en dehors de son temps de travail effectif, soit respecté. 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. Il est rappelé que nul n'est, quoi qu'il en soit, tenu de répondre aux mails ou messages, SMS, adressés durant ces périodes.
- En dehors des jours et horaires habituels de travail, le rédacteur d'un message devra utiliser les fonctions d'envoi différé.
- De respecter l'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition, tant en termes de formes que de contenu (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment).

Pour renforcer l'efficacité du droit à la déconnexion, La Poste réaffirme que chaque manager a l'obligation de respecter le droit à la déconnexion de ses collaborateurs.

Rec
MU
lg
LA
LC

Par ailleurs, elle travaillera à étendre le dispositif de pop-up sur les outils de travail mobiles : smartphones, tablettes et webmail.

Enfin, 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.

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, qui est un des principes majeurs de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle à La Poste. 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 choix de lieux de réunion et de formation seront faits en cherchant la solution la plus simple, en déplaçant le moins de personnes possible et cela sur une distance la plus raisonnable possible.

L'utilisation des outils numériques .COM1 qui permettent d'organiser des réunions en visioconférence sera favorisée pour limiter les déplacements.

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'en 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.

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 de prise 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 régissant l'organisation des tours de congés.

La Poste est attentive à l'importance d'accorder aux couples de postiers, mariés ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS), ou aux concubins, avec ou sans enfants, un congé simultané, dans toute la mesure du possible, de deux fois leurs obligations hebdomadaire de travail sur la période estivale.

Elle donnera la priorité 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 la scolarité obligatoire et que l'agent produise un exemplaire du 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 petites et grandes vacances scolaires, à la condition de justifier que l'établissement spécialisé auquel l'enfant a été confié impose aux parents de le reprendre pendant ces vacances. Ils ne doivent donc pas figurer dans le même tour de départ en congé que les autres postiers prioritaires.

Pour les postières ou les postiers dont les enfants handicapés à 50% ne seraient pas dans un établissement spécialisé, La Poste veillera à permettre aux parents de bénéficier de congés aux périodes pendant lesquelles les enfants peuvent être pris en charge dans des structures spécifiques.

6-4 Les autorisations spéciales d'absence

L'autorisation spéciale d'absence pour hospitalisation d'un parent proche est ouverte sans condition de nuitée à l'hôpital. Pour en bénéficier, la postière ou le postier devra produire une attestation d'hospitalisation du proche. Pour les agents travaillant de nuit, cette autorisation spéciale d'absence pourra être prise la nuit précédant ou suivant l'hospitalisation.

Comme pour les salariés, tout fonctionnaire dont un enfant se marie, a droit à une autorisation spéciale d'absence d'une journée qui devra être prise la veille, le jour ou le lendemain du mariage.

VII. La parentalité

La Poste accompagne les postiers parents, afin qu'ils puissent concilier au mieux leurs vies familiale et professionnelle. Les signataires de l'accord décident de mesures favorisant cette conciliation et permettant de lever les barrières, réelles ou supposées, empêchant les pères postiers de prendre les congés auxquels ils ont droit.

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 horaires sont les suivantes :
 - o Une heure de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 3^{ème} mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
 - o Une heure et demie de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 6^{ème} mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
 - o Aucun report, aucun cumul, en vue d'une attribution ultérieure n'est possible.
 - o 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 exposant moins à la pénibilité physique.
- Tout postier ou toute 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, toutes les solutions d'aménagement du travail (télétravail si l'activité est éligible au télétravail, rapprochement du domicile...) seront étudiées, dans la mesure du possible sur le métier exercé. Une réponse écrite décrivant les modalités de mise en œuvre et tenant compte de l'avis médical, devra être apportée dans les 15 jours.

Après la grossesse, la personne reprendra de droit ses conditions de travail antérieures.
- Dans le cadre de la démarche APALA, si la personne le souhaite, un interlocuteur privilégié (manager, RRH, assistant social...) effectuera une démarche d'accompagnement et de suivi personnalisée avant le départ en congé maternité, pendant l'absence et au retour au travail afin de maintenir le lien pendant la période du congé.
- La Poste actualisera dans la première année de l'accord le guide de la parentalité. Il sera 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 fera la demande. Il est également disponible sur les intranets de La Poste.

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 faire l'objet d'un aménagement. Chaque manager examinera les demandes dans ce cadre avec une grande attention et avec la volonté 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 poursuivra ses efforts en matière de sensibilisation des hommes pour l'utilisation de leurs congés liés à la parentalité. Ce sujet sera mis en avant dans le guide de la parentalité. Il sera également intégré aux 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 à destination des hommes sur la possibilité de prendre un temps partiel.

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 afin que tous les parents qui en ont besoin bénéficient de mesures d'aide pour faire face au handicap de leur enfant.

- Les mesures d'attribution des ASA « enfants handicapés » sont disponibles pour les parents dont l'enfant est handicapé à 50 % ou plus, sans limite d'âge. Le nombre 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, quelle que soit la lourdeur du handicap et quel que soit 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, La Poste communiquera sur les associations de parents d'enfants handicapés pouvant leur apporter un soutien.

7-4 Familles monoparentales

Dans 85 % des familles monoparentales, c'est la mère qui élève seule son enfant. Si la monoparentalité n'est pas un phénomène nouveau, elle concerne de plus en plus de personnes. 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 :

- 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.
- Le manager d'une personne en situation de famille monoparentale examinera avec bienveillance les demandes d'aménagement d'horaire si cette personne a des contraintes d'organisation particulières.
- 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 devra être faite par l'assistant(e) social(e). En cas d'avis positif sur la demande de la personne, La Poste s'engage à favoriser la mobilité souhaitée par la postière ou le postier sous réserve de respecter les dispositions réglementaires en vigueur applicables à tous les postiers. Les dispositions en matière d'aide à la mobilité et au logement seront mises en œuvre.

Dans le même objectif, 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.

Conformément à l'accord salarial relatif aux mesures salariales pour l'année 2019, une enveloppe de 800 K€ est allouée à des mesures d'aides financières urgentes (sous la forme d'aides pécuniaires) à destination des familles monoparentales.

Afin de suivre les effets des mesures citées dans le chapitre 6, La Poste présentera en Commission de suivi de l'accord :

- Le nombre d'ASA enfant malade accordé, par sexe.
- Le nombre d'ASA enfant handicapé accordé, par sexe.
- Le nombre de jours de congé liés à la parentalité, par sexe.

7-5 Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant pour hospitalisation immédiate après la naissance, créé par le décret du 24 juin 2019, est étendu aux fonctionnaires.

Par ailleurs, La Poste accordera le congé 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.

Le salaire sera maintenu à 100% par La Poste durant la prise de ces congés.

VIII. Prévention et attention aux violences familiales et au travail

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) en charge du site 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.

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 des risques.

Un référent égalité professionnelle femmes/hommes sera identifié parmi les représentants du personnel dans chaque CHSCT. 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,
- d'application des mesures de conciliation vie professionnelle vie personnelle prévues par le présent accord.

Pendant la durée de l'accord, une formation, relative aux agissements sexistes, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, sera dispensée à l'ensemble des membres des CHSCT. Ces derniers suivent obligatoirement le e-learning sur l'égalité professionnelle.

8-1 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 aux termes de l'accord en vigueur sur la politique du logement social à La Poste 2017-2019, les postières et les postiers en difficulté temporaire peuvent se voir proposer un hébergement. Ils s'adressent à leur assistant(e) social(e), qui sollicitera le Service Logement de La Poste (SLP) et les accompagnera. Cette solution d'hébergement est temporaire et permet aux postiers d'engager les démarches pour un relogement prioritaire par le SLP dans le cadre des dispositions réglementaires HLM.

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.

La Poste affichera dans les sites les numéros de téléphone des associations locales spécialisées dans l'assistance aux personnes victimes de violences familiales.

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.

8-2 Violences physiques et psychologiques au travail

8.2.1 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 les dispositifs de traitement existants (rappelés en annexe 2 du présent accord) ainsi que sur les sanctions encourues. Les protocoles ouverts sont conduits en confidentialité et appellent la plus grande discrétion afin de protéger l'ensemble des personnes concernées.

Le futur protocole harcèlement, qui sera mis en place par La Poste, sera annexé au présent accord.

8.2.2 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.

Quand une postière ou un postier fera état de propos ou d'agissements pouvant être identifiés comme relevant du domaine de la violence, La Poste l'accompagnera dans ses démarches en le faisant bénéficier de sa protection fonctionnelle, c'est-à-dire en prenant en charge les frais d'avocat et de procédure.

Par ailleurs, et sous réserve que les conditions légales soient remplies, La Poste portera également plainte aux côtés de son collaborateur.

En cas d'agression ou de menace de violence, 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 saisira le Procureur de la République.

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 personne. Ces mesures définitives ou ponctuelles peuvent aller en fonction de la gravité des faits, jusqu'au changement de poste de travail, en accord avec la personne concernée, afin qu'elle ne soit plus amenée à côtoyer le client concerné.

IX. 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.
- Un « Espace Temps Communication (ETC) » consacré à la thématique de l'égalité professionnelle femmes/hommes sera réalisé la première année du présent accord.
- La Poste mettra à disposition de tous les managers un catalogue en ligne d'outils de communication communs. Tous les outils présents sur ce site seront téléchargeables et accessibles.

X. 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.

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

Une fois par an, au niveau de chaque NOD, une CDSP portera sur le sujet de l'égalité professionnelle et présentera les indicateurs pertinents à son niveau :

- Répartition femmes/hommes selon les catégories professionnelles (maîtrise et exécution, cadres, cadres supérieurs relevant des groupes A B et C),
- Répartition par groupements 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.

XI. Durée, révision et publicité de l'accord

11.1 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.

11.2 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.

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.

Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

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 l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation syndicale de salarié représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Cette révision se fera selon les modalités prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste.

11.3 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 25 juillet 2017

Pour La Poste

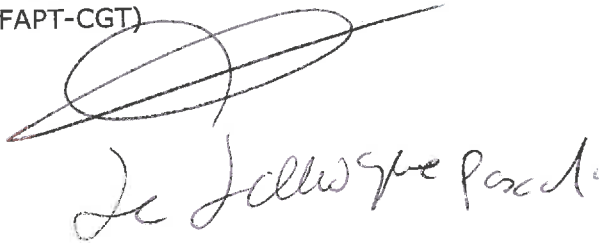
Le Directeur Général Adjoint en charge des ressources humaines
du Groupe La Poste



Yves Desjacques

Pour les organisations syndicales

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

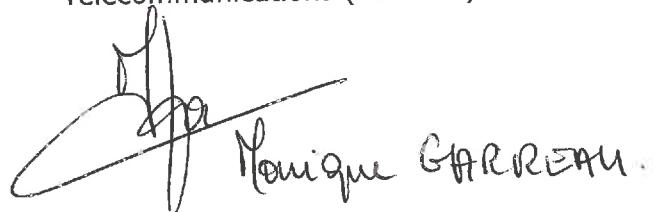


Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

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



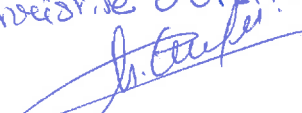

Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)



Fédération UNSA-Postes

Osons l'Avenir

Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC-PTT)
CGC Groupe La Poste

CFTC
CFC-CGC
Christine OUIFNON
C BALLIET



Luc GIRONDIN


PLC



Annexe 1 : groupements de fonctions

Accueil Conseil et vente
Accueil Conseil et vente bancaire
Achats
Administration Services Généraux
Appui au développement commercial
Appui au développement commercial bancaire
Audit Risques Contrôle interne
Collecte service de proximité et Distribution
Communication
Comptabilité
Contrôle de gestion
Gestion associative
Immobilier
Juridique
Logistique Imprimerie
Maintenance technique
Management d'Unités opérationnelles
Management et développement commercial
Marketing
Médical
Middle et Back-office bancaire
Organisation et process
Projets
Qualité
Relation Clients Administration des ventes
Ressources Humaines
Risques et Contrôle bancaire
Sécurité
Système d'information
Traitement des flux physiques

VD
PCC
MK
CO
g
LC

Annexe 2 : Prévention et traitement des situations en lien avec le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

Les finalités du dispositif de La Poste sont :

- Eviter par tous moyens l'apparition de tout fait de harcèlement dans l'entreprise ;
- Traiter toute demande relative à une situation présumée de harcèlement de façon à prendre en compte la situation du postier demandeur, même si finalement elle ne relève pas de la qualification de harcèlement ;
- Sanctionner les faits et les agissements susceptibles de porter atteinte à la santé et à l'intégrité des personnes;
- Eviter que ces faits et agissements ne se reproduisent.

Le pouvoir judiciaire qualifie pénalement les faits ou agissements relevant du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel

LE TRAITEMENT DU HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL A LA POSTE

HARCELEMENT MORAL

HARCELEMENT SEXUEL

Demande d'aide auprès de DRH NOD, directement ou non,
(via manager, responsable RH, médecin du travail, assistant social...)

Déclenchement du dispositif

Phase d'écoute du demandeur, assurée par un responsable RH choisi par le DRH NOD selon critères définis, (Appui et conseil du médecin du travail et AS)

J+ 2 semaines max pour réaliser la phase d'écoute **

Phase d'analyse : entretiens individuels avec le demandeur et la personne désignée menés par un groupe pluridisciplinaire (DRH ou responsable RH, médecin du travail, assistant social...)

Phase d'enquête approfondie* : entretiens individuels avec le demandeur et la personne désignée, menés par un binôme : un responsable RH et un manager du réseau national en charge de ce type d'enquête.

Rapport d'enquête (conclusions et préconisations établi par les personnes ayant menées les entretiens,) présenté au Directeur de NOD.

Décision du Directeur de NOD :

- Décision concernant le demandeur / la personne désignée
- Action de prévention éventuelle

J+ 10 semaines max pour faire une restitution

Restitution en entretien au demandeur et à la personne désignée des conclusions de l'enquête et des dispositions prises, puis transmission écrite

J+ 10 semaines max pour faire une restitution

* Les entretiens sont menés par des responsables RH et managers expérimentés, formés aux questions d'écoute, et en mesure d'identifier pour le demandeur la Poste
** sauf cas d'urgence

PCC *CB*
MU *fg* *UC*

Annexe 3 : Indicateurs suivis par le présent accord

- Répartition par sexe des groupements de fonction les plus déséquilibrés en termes de mixité
- Répartition femmes/hommes des cadres supérieurs (Groupes A, B, C) opérationnels d'une part, et des cadres supérieurs fonctionnels d'autre part
- Répartition femmes/hommes des Directeurs d'établissement, par branche
- Nombre de femmes et nombre d'hommes ayant accédé en promotion au groupe C, au groupe B, au groupe A, et à la classe III par branche
- Part des femmes dans le groupe C, dans le groupe B, dans le groupe A et en classe III par branche
- Durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et les hommes par branche
- Nombre global de candidatures féminines d'une part et masculines d'autre part
- Nombre de femmes et d'hommes retenus au regard du nombre de candidats et de candidates
- Taux de promotion par branche et par sexe, des personnes à temps partiel par rapport au taux de promotion global
- Taux de formation par branche et par sexe, des personnes à temps partiel par rapport au taux de formation global
- Taux de démission par branche et par sexe, des personnes à temps partiel par rapport au taux de démission global
- Nombre d'ASA enfant malade accordé, par sexe
- Nombre d'ASA enfant handicapé accordé, par sexe
- Nombre de jours de congé liés à la parentalité, par sexe
- Nombre de bénéficiaires de l'enveloppe salariale par niveau de fonction et par branche
- Nombre d'autorisations spéciales d'absence pour hospitalisation d'un proche

40
PCC
NB
CB
dg
LC