



DRH GROUPE
Direction diversité et égalité des chances

Destinataires

TOUS SERVICES

Contact

DRH NOD, Responsables RH, Référents
Tél :
Fax :
E_mail:

Date de validité

Du 25/07/2019 au 24/07/2022

Annulation de

CORP-DRHRS-2015-0208 du 05/10/2015

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste

OBJET : Mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste du 25 juillet 2019.

Le présent texte a pour objet de présenter les dispositions issues du 4^{ème} accord social relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste, signé le 25 juillet 2019 entre La Poste et les organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, La liste Osons l'avenir CFE-CGC/CFTC et l'UNSA-Postes).

Cet accord amplifie les engagements 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 dans tous les métiers, d'équité des rémunérations pour les personnes à temps partiel, de qualité de vie au travail et d'équilibre des temps.

Il accorde une attention particulière aux familles monoparentales, à la prévention du sexisme et au traitement des situations de violence, notamment de harcèlement sexuel.

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

Chaque manager, chaque responsable RH, chaque référent diversité est en charge de faire vivre cet accord et de le mettre en œuvre à son niveau.

Valérie DECAUX



X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHG-2020-021 du 07 février 2020

Domaine : **RESSOURCES HUMAINES**

Rubrique : **Conditions de travail**

Sous Rubrique : **PB chp.1- PC 9 chp.2**

Sommaire	
CHAMP D'APPLICATION	4
1. LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STEREOTYPES	4
2. RECRUTEMENT ET MIXITE DES EMPLOIS	5
2.1 LE RECRUTEMENT	5
2.2 LA MIXITE DES EMPLOIS	6
3. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	7
4. LA REMUNERATION	9
5. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI	10
5.1 LE CHOIX DU TEMPS PARTIEL	10
5.2 LE TEMPS PARTIEL ET LA CARRIERE	11
6. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	12
6.1 LE DROIT A LA DECONNEXION	12
6.2 LES REUNIONS ET FORMATIONS	13
6.3 LES CONGES	14
6.4 LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE	15
7. LA PARENTALITE	15
7.1 LA GROSSESSE	16
7.2 LES PARENTS D'ENFANTS MINEURS	17
7.3 LES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES MINEURS OU MAJEURS	18



7.4	<i>LES FAMILLES MONOPARENTALES</i>	18
7.5	<i>LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT</i>	19
8.	PREVENTION ET ATTENTION AUX VIOLENCES FAMILIALES ET AU TRAVAIL	20
8.1	<i>VIOLENCES FAMILIALES PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES</i>	21
8.2	<i>VIOLENCES PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL</i>	22
8.2.1	<i>Prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences</i>	22
8.2.2	<i>Violence de la part des clients</i>	22
9.	COMMUNICATION	23
	ANNEXE 1 : GROUPEMENTS DE FONCTIONS	24
	ANNEXE 2 : PREVENTION ET TRAITEMENT DES SITUATIONS EN LIEN AVEC LE HARCELEMENT MORAL ET LE HARCELEMENT SEXUEL	25



CHAMP D'APPLICATION

Cet 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).

1. LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STEREOTYPES

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 la définition du « sexisme ordinaire » 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 et les stéréotypes liés au genre, à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, 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.

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 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, à travers 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.

2. RECRUTEMENT ET MIXITE 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 » 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 les 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. Cette fiche sera mise à disposition des candidats sur la bourse de l'emploi et sur le site laposterecrite.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 MIXITE 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.
- Accès facilité aux stages-découverte ou d'immersion sur les métiers traditionnellement tenus par l'un ou l'autre sexe, afin de favoriser les mobilités fonctionnelles.

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.

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.

3. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La progression de la part de femmes sur les plus hauts niveaux de l'entreprise constitue un objectif majeur, car ce sont 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.

Par ailleurs, un réseau parité sera créé en 2019.

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.
- 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.



L'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.

4. LA REMUNERATION

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 :

- Elle 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.

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.

5. LE TRAVAIL A 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.



5.2 LE TEMPS PARTIEL ET LA CARRIERE

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.

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 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 LE DROIT A LA DECONNEXION

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.
- Qu'en dehors des jours et horaires habituels de travail, le rédacteur d'un message utilise les fonctions d'envoi différé.
- Que soient respectés 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.

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 LES REUNIONS 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 CONGES

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 simultanée, dans toute la mesure du possible, de deux fois leurs obligations hebdomadaire de travail sur la période estivale.

Le parent divorcé, dépacé ou séparé judiciairement de corps (ou en instance de divorce ou de séparation ou d’annulation de pacs) peut bénéficier de la priorité « parent d’enfant en âge de scolarité obligatoire » lorsqu’il a la garde de son enfant pendant une partie des grandes vacances scolaires, à condition que l’enfant soit en âge de la scolarité obligatoire, et qu’il produise un exemplaire du jugement ou du document officiel 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 de la priorité « parent d’enfant en âge de scolarité obligatoire » 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 SPECIALES D'ABSENCE

- ***L'autorisation spéciale d'absence pour hospitalisation d'un parent proche***

De par l'évolution des techniques, les interventions de type acte chirurgical ne nécessitent plus systématiquement de passer une nuit à l'hôpital. L'autorisation spéciale d'absence pour hospitalisation d'un parent proche est donc désormais ouverte sans condition de nuitée à l'hôpital.

Cette autorisation spéciale d'absence est accordée compte tenu des nécessités du service. La notion de proche parent se limite au conjoint ou partenaire lié par un PACS, au père, à la mère et aux enfants.

La durée de l'ASA doit correspondre au temps nécessaire pour accomplir la démarche dans la limite d'une journée, lors de l'entrée du malade à l'hôpital et lors de sa sortie, lorsque la présence de l'agent auprès du proche parent est indispensable pour l'aider à accomplir les formalités administratives liées à l'hospitalisation. 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.

- ***L'autorisation spéciale d'absence pour mariage d'un enfant***

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

7. LA PARENTALITE

La Poste accompagne les postiers parents, afin qu'ils puissent concilier au mieux leurs vies familiale et professionnelle.

Ce nouvel 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 :

- 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).
- 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).
- 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 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, un interlocuteur privilégié (manager, RRH, assistant social...) pourra, avec l'accord de la personne, proposer un accompagnement personnalisé avant, pendant l'absence ainsi qu'au retour au travail.



La Poste actualisera dans la première année de l'accord le guide de la parentalité. Il sera envoyé ou remis, par le responsable RH de proximité, aux postières dès l'annonce de la grossesse, aux postières et aux postiers qui ont fait une demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou qui ont déclaré une adoption, ainsi qu'à toute postière ou tout postier qui en fera la demande.

Ce guide est également disponible sur Nethr : www.nethr.extra.laposte.fr.

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 LES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES 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.

7.4 LES FAMILLES MONOPARENTALES

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. L'examen du dossier sera soumis à une évaluation sociale réalisée par l'assistant social. 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.

7.5 LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

- ***Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant***

La Poste ouvre le congé paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que le congé supplémentaire pour naissance ou pour adoption, aux couples homosexuels masculins.

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 ou la rémunération sera maintenu ou pris en charge à 100% par La Poste durant la prise de ces congés.

- ***Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance***

Le décret relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant permet au père, au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un PACS, ou vivant maritalement avec elle, de



bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant une durée maximale de trente jours consécutifs.

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant et pendant sa période d'hospitalisation.

Ce congé s'ajoute au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs, portés à 18 jours en cas de naissances multiples, et au congé pour naissance ou pour adoption de 3 jours.

La Poste étend le congé supplémentaire de paternité et d'accueil de l'enfant pour hospitalisation :

- aux fonctionnaires,
- aux agents contractuels de droit public,
- aux couples homosexuels masculins, c'est-à-dire au conjoint, partenaire ayant conclu un PACS, ou concubin du père.

Pour bénéficier de ce congé, la postière ou le postier doit informer son manager et produire un justificatif de l'hospitalisation immédiate de l'enfant.

Le salaire ou la rémunération sera maintenu ou pris en charge à 100% par La Poste durant la prise de ces congés.

8. PREVENTION 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 la 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). En cas de partage des



voix, le candidat le plus âgé est élu. 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.

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 avec maintien intégral de la rémunération, pour qu'elles puissent réaliser les démarches administratives requises. Ces ASA sont fractionnables en ½ journée. En cas de besoin, les victimes pourront être accompagnées par les assistants sociaux dans leurs démarches. Pour justifier l'octroi de ces ASA, une attestation rédigée par l'assistant social confirmera la nécessité de l'octroi d'une Autorisation Spéciale d'Absence pour réaliser des démarches



administratives dans le respect de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Cette attestation mentionnera la durée de cette autorisation dans la limite de trois jours.

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 à l'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 une manifestation de 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.

9. 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.



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



ANNEXE 2 : PREVENTION ET TRAITEMENT DES SITUATIONS EN LIEN AVEC LE HARCELEMENT MORAL ET LE HARCELEMENT 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 celle-ci 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

