

Egalité professionnelle
entre les femmes et les hommes à La Poste :
Une prise de conscience partagée
Accord du 4 Avril 2005

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris, représentée par Monsieur Georges LEFEBVRE, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs de modernité, d'innovation et d'efficacité dans l'entreprise, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives ont décidé de prendre des engagements destinés à favoriser et valoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste.

Les parties au présent accord considèrent, en effet, qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de reconnaître et promouvoir les compétences des femmes qui représentent aujourd'hui 50% du personnel de l'entreprise.

En outre, les perspectives démographiques font apparaître une baisse prévisible des actifs sur le marché du travail à brève échéance, invitant l'entreprise à être plus attractive en particulier vis à vis des femmes dont la marge de progression d'activité est supérieure à celle des hommes. C'est pourquoi, La Poste s'engage à poursuivre et développer ses actions en faveur des femmes pour prendre en compte davantage leurs compétences, faciliter leur vie au travail et leur parcours professionnel.

Dans cet esprit, conscientes de la nécessité de manifester une attitude exemplaire et continue, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives conviennent de rechercher, par leurs actions, l'obtention du label « égalité » créé à l'initiative du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.

Si la Direction de La Poste et les organisations syndicales reconnaissent que la féminisation des effectifs amorcée dans les années 1990, s'est favorablement poursuivie (près de 55% des recrutements en 2003 concernent des femmes), les parties au présent accord font le constat que les femmes, qui sont majoritaires dans les classes I et II, sont encore trop peu nombreuses à partir de la classe III et dans les fonctions de management opérationnel, et qu'elles ne représentent que 22% des cadres stratégiques.

Par ailleurs, l'entreprise ne peut se satisfaire de constater que les femmes soient majoritairement présentes dans l'entreprise sur les niveaux de recrutement les moins qualifiés, parmi les contrats à durée déterminée, et à temps partiel. S'agissant du temps partiel, les engagements pris dans les accords Métiers concernant la fin du temps partiel imposé favoriseront la réduction de l'emploi précaire, le développement professionnel des femmes et la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les parties au présent accord rappellent les obligations des textes qui, tels la Constitution française et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, interdisent toute discrimination fondée notamment sur le sexe ou la situation de famille d'une personne. La Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives s'emploieront en particulier à rappeler dans les formations organisées à destination de l'ensemble des postiers, l'indispensable respect de ces textes et des réglementations qui en découlent.

La Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives décident de faire porter en particulier leurs efforts sur :

- la garantie de l'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle (recrutement, conditions de travail, formation professionnelle, mobilité, promotion, rémunération, présence des femmes dans les instances de direction),
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée qui est de nature à améliorer la qualité du service,
- l'évolution des mentalités et le développement de la communication destinée à promouvoir l'égalité professionnelle,
- la mixité de la représentation du personnel.

La dimension « égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes devra être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses conduisant à l'élaboration des dossiers stratégiques de l'entreprise.

Chaque Métier souhaite, en outre, engager des concertations et des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour notamment, identifier et suivre des indicateurs spécifiques à chaque activité. Ils prendront en compte la diversité des situations pour améliorer la place et les conditions de vie et de travail des femmes et donc du personnel en général.

Des réunions bilatérales pourront être organisées, à l'initiative de la Direction de La Poste ou des organisations syndicales, et des accords locaux pourront intervenir sur le thème de l'égalité professionnelle en matière d'organisation et de conditions de travail dans le respect de la hiérarchie des normes.

Afin de suivre les engagements contenus dans le présent accord, le bilan annuel écrit exposant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, sera présenté chaque année lors d'une réunion de la CDSP nationale. Les indicateurs de suivi spécifiques à chaque Direction de Métier feront, de même, l'objet d'une présentation annuelle dans les CDSP de Métier.

Dans l'esprit de la loi de 1983 renforcée par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fait obligation aux entreprises de tenir des négociations sur l'égalité professionnelle, et dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord décident de mettre en œuvre les actions ci-après énoncées.

Sommaire

<i>Préambule</i>	1
<i>Chapitre 1: Garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle</i>	
• Article 1 : Valoriser les emplois pour rectifier les déséquilibres de recrutement	4
• Article 2 : Améliorer les conditions de travail pour faciliter l'exercice de la vie professionnelle	4
• Article 3 : Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle	5
• Article 4 : Accompagner la mobilité et faciliter l'accès à la promotion	5
• Article 5 : Garantir un niveau égal de rémunération	6
• Article 6 : Accroître la présence des femmes dans les instances de direction	6
<i>Chapitre 2 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle</i>	7
• Article 7 : Mieux intégrer la parentalité dans la vie professionnelle	7
• Article 8 : Faciliter la garde d'enfants	8
<i>Chapitre 3 : Mettre en œuvre des actions pour faire évoluer les mentalités et promouvoir l'égalité professionnelle</i>	9
• Article 9 : Agir efficacement sur les représentations	9
• Article 10 : Promouvoir et valoriser l'égalité professionnelle	9
• Article 11 : Enrichir le bilan quantitatif et effectuer une enquête qualitative	10
<i>Chapitre 4 : Améliorer la mixité de la représentation du personnel</i>	10
<i>Chapitre 5 : Mise en œuvre de l'accord</i>	11

Chapitre 1 : Garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle

Article 1 : Valoriser les emplois pour rectifier les déséquilibres de recrutement

Les taux de féminisation des divers secteurs de l'entreprise font apparaître des situations différentes :

- 38% au Courrier,
- 24% au Colis,
- 62% à La Poste Grand Public,
- 68% dans les Services Financiers,
- 54% dans les Services Supports.

Dans tous les cas, il est constaté un recrutement majoritaire de femmes sur les classes I et II.

Les déséquilibres trop importants et persistants dans la part des femmes et des hommes perpétuent les représentations ou les modes de fonctionnement que l'entreprise et les organisations syndicales représentatives souhaitent voir changer. L'intérêt de l'entreprise est donc de développer la mixité dans chaque métier.

Les structures chargées du recrutement dans les différents métiers de l'entreprise s'attacheront à ce que les postes soient définis de manière non discriminante et rechercheront, en tenant compte des populations sources, un équilibre femmes/hommes dans la présentation des candidatures.

La Direction de La Poste veillera à ce que l'image donnée en communication externe de recrutement, en cas de déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein des différentes activités soit plus attractive pour les candidats du sexe éventuellement sous représenté.

Les Directions de Métiers et d'activités et les organisations syndicales représentatives négocieront la possibilité de fixer des orientations de mixité, selon les niveaux et les fonctions, lorsqu'un déséquilibre dans les recrutements (y compris pour l'alternance) sera constaté, ainsi que les mesures transitoires pour y parvenir. Les objectifs de progression pourront être chiffrés et concerner le développement du recrutement d'hommes comme de femmes. Ils devront aboutir au niveau de La Poste, à ce que la part des hommes et des femmes recrutés parmi les candidats retenus, reflète la mixité des populations sources.

Article 2 : Améliorer les conditions de travail pour faciliter l'exercice de la vie professionnelle

La Direction de La Poste favorisera l'amélioration des conditions de travail pour permettre un accès facilité des femmes à tous les postes. En liaison avec la Direction de la Prévention, Santé - Sécurité au Travail de la DRHRS, les Directions de Métiers travailleront sur l'anticipation des effets de la pénibilité de certaines tâches, notamment dans un contexte d'arrivée plus massive de femmes dans les métiers où celles-ci sont aujourd'hui sous représentées.

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

De la même façon, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives rappellent le rôle fondamental des CHSCT en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour favoriser l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois et prévenir le harcèlement moral ou sexuel.

Un bilan écrit en CHSCT et la définition de plans d'action ciblés seront mis en place dès que possible, s'agissant :

- de l'exposition des postes de travail à des risques professionnels (logiciel CHIMED),
- d'un suivi par Métier des accidents de travail permettant une analyse et un repérage par sexe des causes (logiciel SIPREVA).

• **Article 3 : Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle**

Dans le cadre de l'accord du 21 février 2005 sur "la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers", La Poste et les organisations syndicales attacheront une attention particulière aux conditions de formation et de développement des compétences destinées aux femmes et aux hommes en situation parentale.

L'entretien annuel permettra, notamment pour les femmes et en particulier au retour d'absences liées à la maternité, d'évoquer des projets professionnels dont la réalisation sera alors encouragée et accompagnée dans le temps.

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

En outre, des actions de formation / sensibilisation à l'égalité professionnelle seront dispensées aux formateurs, aux personnels chargés du recrutement, et à l'ensemble des managers.

• **Article 4 : Accompagner la mobilité et faciliter l'accès à la promotion**

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, la Direction de La Poste s'emploiera à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

La Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives conviennent que la négociation des accords au sein des Directions de Métiers doit intégrer des modalités d'accompagnement social de la famille en cas de mobilité géographique liée à un projet de réorganisation.

Par ailleurs, une représentation équilibrée des hommes et des femmes sera recherchée dans les jurys de sélection pour le recrutement comme pour la promotion.

La Direction de La Poste s'engage à ce que les femmes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait des congés de maternité, d'adoption ou parental.

Au niveau national comme au niveau des Métiers, un suivi particulier des femmes sera effectué concernant l'accès aux dispositifs de promotion, notamment après un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental.

De même, un suivi particulier des femmes dont le potentiel de développement professionnel a été identifié, sera opéré de manière à leur donner pleinement leur chance, après des périodes d'absence liées à la parentalité (temps partiel, maternité, adoption, congé parental, congés pour soigner des enfants).

Ainsi, après mise en place d'un système de recueil de données, un indicateur sera suivi par Métier concernant le taux de promotion des femmes, par rapport à la mixité des populations sources, après un congé de maternité, ou d'adoption, et celui des personnes en congé parental.

Les stages découverte seront réactivés pour favoriser la progression dans la carrière et permettre des changements d'activité en toute connaissance de cause.

Les postes de management opérationnel devront être plus systématiquement proposés et attribués aux femmes possédant les compétences requises. Celles-ci sont en effet les mieux à même de pouvoir apprécier la compatibilité de ces fonctions avec leur vie personnelle.

- **Article 5 : Garantir un niveau égal de rémunération**

Une analyse périodique sera effectuée par La Poste, par Métier, par statut et grands métiers de l'entreprise, pour mesurer les écarts éventuels de rémunération fixe et variable entre les femmes et les hommes.

Un suivi d'échantillons de nouveaux embauchés femmes et hommes sera effectué dans les Directions de Métiers, à différents moments de la carrière, pour mesurer les écarts éventuels et éliminer leurs causes.

De manière générale, la Direction de La Poste s'appliquera à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées aux périodes de congés de maternité ou d'adoption (primes, part variable, augmentations). Les parties au présent accord rappellent que le congé de maternité et d'adoption est légalement considéré comme du temps de travail effectif.

Ainsi, le niveau moyen de contribution au développement de La Poste sera attribué pour la période de congé liée à la maternité ou l'adoption. L'appréciation de la réalisation des objectifs sera effectuée, quant à elle, par référence à la période effective d'activité professionnelle intervenant avant ou après le congé.

De plus, la part des primes liée à la présence au travail ne tiendra pas compte des périodes de congés de maternité ou d'adoption.

En ce qui concerne le commissionnement lié aux activités commerciales, la période de congé liée à la maternité ou l'adoption sera neutralisée. Dans ce cas, comme dans celui des agents à temps partiel, les objectifs seront fixés au prorata des jours travaillés dans l'année. Les modalités d'application de ce principe seront décidées au niveau des Métiers en concertation avec les organisations syndicales.

Le congé parental sera repris pour l'intégralité de sa durée pour la détermination de la rémunération. Les modalités en seront définies, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables à La Poste, d'ici fin 2005.

- **Article 6 : Accroître la présence des femmes dans les instances de direction**

Constatant que les femmes sont présentes de manière paritaire dans l'entreprise, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives considèrent que le niveau de représentation féminine dans les instances de Direction, aussi bien au niveau national que dans les NOD, et au sein du Comité du management, doit progresser.

Les conditions d'accès aux dispositifs de détection des potentiels des cadres stratégiques et des futurs dirigeants seront adaptées pour tenir compte des temps de maternité ou d'adoption.

La mobilité géographique ne devra pas être considérée a priori comme une condition à la promotion.

Par ailleurs, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives considèrent que le choix d'un temps partiel ne doit pas être perçu comme un signe de non engagement vis à vis de l'entreprise et ne constitue pas un obstacle à l'évolution de la carrière.

Un accompagnement et des formations individualisées seront proposés aux femmes cadres supérieurs, en particulier au retour de congé parental, pour leur permettre d'intégrer plus facilement des viviers de cadres supérieurs sous statut de fonction.

Chapitre 2 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle

- **Article 7 : Mieux intégrer la parentalité dans la vie professionnelle**

- ***Article 7.1 : Dans l'organisation du travail***

Considérant que les grandes amplitudes de travail et les réunions tardives ne constituent pas un facteur d'efficacité, les parties au présent accord encourageront les acteurs concernés à respecter le plus possible les horaires de travail habituels des participants et à prendre en compte, à tous les niveaux, les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Les Directions de Métier et d'activités s'attacheront à analyser les causes d'absentéisme susceptibles d'être liées à certaines organisations de travail difficiles (horaires atypiques, travail de nuit,...) pour les femmes et les familles monoparentales de manière générale .

Les parties au présent accord font le constat de l'évolution de la cellule familiale et de l'émergence de plus en plus courante de modes de garde alternée, et plus généralement des difficultés rencontrées par les parents pour trouver un mode de garde adapté aux contraintes professionnelles. La disponibilité professionnelle est parfois rendue plus difficile en raison de la présence des enfants au domicile, ou de difficultés plus ponctuelles relatives à l'organisation du mode de garde des enfants.

Par ailleurs , dès leur phase de conception, les nouvelles organisations du travail tiendront compte des contraintes liées à la parentalité en intégrant le temps partiel choisi et en rendant compatible la tenue des postes avec le choix d'un temps partiel. Le temps partiel des femmes ne doit pas être une source de conflit avec les collègues. Enfin, le retour à temps complet étant de droit, les modalités doivent en être facilitées, dans le cadre des règles de gestion en vigueur à La Poste.

Lors de l'entretien annuel d'appréciation, des solutions permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle pourront être proposées.

Une attention particulière sera apportée par le management à la situation des femmes et familles monoparentales titulaires de contrats de travail à temps incomplet, pour l'évolution vers le temps plein.

La Direction de la Poste et les organisations syndicales représentatives encouragent le management à adapter, dans le respect des textes légaux et conventionnels régissant les horaires de travail, les organisations du travail à l'ensemble de ces réalités.

- Article 7 . 2 : Avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité

Un entretien avec le supérieur hiérarchique immédiat sera organisé avant le départ d'une personne en congé parental ou en congé de maternité, d'adoption ou disponibilité pour élever un enfant, afin de mieux préparer les modalités de son retour (affectation, formation....) .

De même, un entretien sera organisé le plus tôt possible avant le retour de ces mêmes personnes afin d'anticiper les modalités de leur réintégration.

Il est rappelé, à cet égard, que le retour après un congé de maternité ou d'adoption se fait obligatoirement sur le même poste que celui tenu précédemment et que le retour après congé parental doit s'effectuer sur le même poste de travail ou un poste équivalent dans un secteur géographique, si possible, proche du domicile.

Une attention particulière devra être apportée à la situation des femmes qui réintègrent leur poste après une période de disponibilité pour élever leurs enfants, de manière à concilier au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Un lien avec la personne sera maintenu pendant le congé parental, la disponibilité pour élever ses enfants, le congé de maternité ou d'adoption, en procurant notamment aux personnes concernées de l'information sur l'entreprise et sur les droits sociaux.

• Article 8 : Faciliter la garde d'enfants

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

La Poste a mis en place en 2004 un nouveau dispositif spécifique¹ pour la garde d'enfants de 0 à 3 ans harmonisé avec la prestation gérée par les CAF. Il se compose d'une aide financière modulée selon les ressources et d'une offre de services (information, assistance et conseil aux parents sur des modes de garde à leur disposition). Il prend en compte, en outre, la situation particulière des personnes travaillant en horaires décalés.

Par ailleurs, une offre périscolaire sera proposée et expérimentée en 2005. Cette offre sera constituée d'une aide financière accordée aux parents en fonction de leurs ressources et d'une aide à la recherche de solutions de proximité pour la garde périscolaire. Enfin, la réservation de places en crèche ou la participation à des crèches interentreprises seront développées.

Afin d'aider de manière souple et adaptée les parents connaissant des difficultés ponctuelles de garde (déplacements pour formation ou réalisation de projets majeurs par exemple) des partenariats locaux pourront être recherchés pour trouver des solutions (par exemple recours au titre emploi service).

¹ Pour l'application de cette prestation, il convient de se référer strictement aux notes de service N° 8 et 67 des 12 février et 22 novembre 2004

Chapitre 3 : Mettre en œuvre des actions pour faire évoluer les mentalités et promouvoir l'égalité professionnelle

Article 9 : Agir efficacement sur les représentations

Les parties au présent accord conviennent que les inégalités qui persistent, entre la situation des femmes et celle des hommes dans l'entreprise, relèvent en partie des représentations habituellement véhiculées autant par les hommes que par les femmes, mais elles se refusent à considérer cette situation comme une fatalité.

C'est pourquoi, elles jugent que ce sujet doit avant tout être abordé sous l'angle plus général de la valorisation de la diversité, de la complémentarité et des différences. Elles s'attacheront dans leurs actions de communication et de formation à éliminer toute référence à des stéréotypes existants et à mettre en évidence qu'il n'existe pas de profil unique de responsable, ni d'emploi a priori masculin ou féminin.

Les Directions de Métiers et d'activités veilleront donc, en particulier, à ce que les aptitudes trop habituellement reconnues aux femmes comme aux hommes ne soient pas le prétexte pour les recruter, les promouvoir ou les missionner toujours sur les mêmes activités.

Une prise de conscience doit ainsi imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique. Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes, ses discours et ses décisions aussi bien dans l'entreprise que vis à vis de la clientèle.

Il appartient à chacun et plus particulièrement aux managers de veiller à ce que le personnel ne véhicule pas, par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires à la dignité et au respect de la femme.

Article 10 : Promouvoir et valoriser l'égalité professionnelle

Le présent accord donnera lieu à des actions de communication interne et externe ciblées, au moment de sa signature, notamment par la diffusion large de plaquettes d'information.

La DRHRS relaiera vers l'ensemble de l'entreprise par l'intermédiaire des différents supports de communication, les actions et manifestations organisées sur le thème de l'égalité professionnelle par les organismes officiels ou les associations.

Chaque Direction de Métier réalisera des outils de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mettra en valeur les pratiques allant dans ce sens. Les espaces temps communication (ETC) permettront également de diffuser l'esprit de l'accord et d'échanger plus généralement sur ce thème.

L'engagement de l'entreprise sur l'égalité professionnelle sera inscrit dans le livret d'accueil remis aux nouveaux recrutés et particulièrement mis en valeur à l'occasion du stage d'accueil.

Le manager et les experts RH renforceront leur compétence en matière d'information à caractère social. Des outils d'information et de formation leur seront procurés dans ce but. Ainsi chaque postier/postière devra pouvoir obtenir facilement tout au long de sa vie professionnelle, auprès d'un interlocuteur identifié, des renseignements sur ses droits (prestations, prévoyance, congés familiaux...).

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

- **Article 11 : Enrichir le bilan quantitatif et effectuer une enquête qualitative**

Les indicateurs actuellement mentionnés dans le bilan annuel national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant les conditions générales d'emploi, les rémunérations, l'accès à la formation et les conditions de travail continueront à faire l'objet d'un suivi transversal dans le cadre du respect du décret n°2001-832 du 12 septembre 2001, enrichi des données qui seront proposées dans le cadre de la Commission de suivi du présent accord.

Un indicateur complémentaire permettra d'apprécier l'ancienneté des cadres stratégiques. L'indicateur relatif au taux de démissions et de licenciements fera l'objet d'une analyse plus approfondie.

En outre, les parties au présent accord conviennent de la nécessité pour les Métiers de suivre les indicateurs du bilan annuel national sur l'égalité professionnelle en les enrichissant.

Ainsi, chaque indicateur du bilan national fera l'objet d'un suivi de la part des Métiers, enrichi en tant que de besoin d'une déclinaison par statut et par grand métier de la Poste (facteurs, guichetiers, conseillers financiers.....) à définir lors des négociations entre les organisations syndicales et les Directions de métiers et d'activités.

Par ailleurs afin d'être à même de mieux apprécier le vécu des différentes populations au sein de l'entreprise, de repérer les causes des obstacles éventuels au développement professionnel des femmes, le bilan national sera accompagné d'une enquête qualitative réalisée auprès des postières et des postiers qui sera communiquée aux organisations syndicales représentatives.

L'enquête qualitative se traduira dans un premier temps par des travaux réalisés au sein de groupes Métiers d'échanges et de bonnes pratiques (mixtes, de femmes, d'hommes, d'équipes de travail déjà constituées, d'instances de direction...). Les résultats de cette enquête donneront lieu à une large communication notamment au moyen des sites intranet de La Poste.

Chapitre 4 : Améliorer la mixité de la représentation du personnel

La Direction de La Poste et les organisations syndicales s'engagent, chacune en ce qui les concerne, à faciliter les conditions d'exercice des mandats pour inciter les femmes à être candidates aux élections professionnelles.

Un bilan sur la composition des listes électorales et sur le taux de féminisation de la représentation sera effectué sur la base des élections de 2004.

Chapitre 5 : Mise en œuvre de l'accord

Un bilan annuel remis aux participants de la Commission de suivi du présent accord sera réalisé (global pour La Poste et par Métiers), intégrant les indicateurs définis pour assurer la mise en œuvre des engagements définis précédemment.

Une Commission "Egalité professionnelle" sera mise en place. Elle veillera à ce que les outils existants ou mis en place traduisent les engagements, analysera les enquêtes de terrain pour apprécier qualitativement la perception par les différentes catégories du personnel des évolutions attendues et réalisées, et sera destinataire du suivi des indicateurs et des plans d'action que chaque Métier aura mis en place en concertation avec les organisations syndicales. Elle aura un rôle privilégié en matière de communication et de suivi des évolutions externes sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pourra procéder à des études complémentaires.

Dans un délai de 6 mois à compter de la signature de l'accord, elle étudiera les modalités d'enrichissement du bilan national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du décret n°2001-832 du 12 septembre 2001.

Elle se réunira deux fois par an et sera composée des représentants des organisations syndicales représentatives participant à la Commission de suivi et de ceux de La Direction de La Poste et d'autant d'hommes que de femmes de part et d'autre.

Les accords intervenant dans les Métiers au niveau local, pourront mettre en place des Commissions locales chargées du règlement des situations individuelles portant atteinte au respect de la femme ou touchant plus généralement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans avec une déclinaison en accords Métiers dans le respect de la hiérarchie des normes, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Il donnera lieu, avec les organisations syndicales signataires, dans les 18 mois à compter de sa signature, à un examen des conditions de son application dans le cadre de la Commission de suivi.

Dans les 6 mois précédant son terme, le présent accord fera l'objet d'une réunion de la Commission de suivi pour examiner les conditions de son renouvellement ou de sa révision.

SIGNATURES :

Fait à Paris, le 4 Avril 2005

POUR LA POSTE

Le Directeur Général
Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales

Georges LEFEBVRE

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires
et Démocratiques (SUD)

Colette DUYNLAEGER

Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication :
Postes et Télécommunications

Fédération Unifiée CFDT des Postes et des
Télécommunications (FUPT – CFDT)

Andrée THOMAS

Fédération CFTC des Postes et des
Télécommunications (CFTC – P/T)

Nadine CAPDEBOSCQ

Syndicat national des cadres
CFE – CGC de La Poste
(CGC La Poste)

Daniel RODRIGUEZ

Marie-Laure DUFOURCQ