

**ACCORD SUR  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
AU COURRIER**

*[Handwritten marks]*

Préambule :.....	3
<b>I / Garantir l'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle :.....</b>	<b>5</b>
I-1 : Veiller à la mixité des recrutements externes : .....	5
<b>II / Favoriser la mobilité professionnelle, faciliter l'accès à la promotion et veiller à un égal accès à la formation.....</b>	<b>6</b>
II-1 : Réaliser un état des lieux afin d'identifier d'éventuelles distorsions de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes.....	6
II-2 : Favoriser les modes d'organisation et de management qui facilitent l'accès des femmes aux postes d'encadrement, et qui prennent en compte les périodes de contraintes familiales.....	6
II-3 : Veiller à l'équité des processus de promotion entre les hommes et les femmes.....	7
II-4 / Garantir un égal accès à la formation .....	7
II-5 / Faire progresser la répartition hommes/femmes par classe :.....	8
<b>III / Garantir l'égalité de rémunération à situation égale :.....</b>	<b>9</b>
III-1 : Supprimer les écarts de rémunération .....	9
III-2 : Prendre en compte les périodes de maternité, d'adoption et de congé parental.....	9
<b>IV / Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle .....</b>	<b>10</b>
IV-1 Favoriser l'accès au temps partiel <b>choisi</b> :.....	10
IV-2 : Mieux intégrer la parentalité dans la vie professionnelle.....	11
<b>V / Améliorer les conditions de travail afin de développer l'accès des femmes à l'ensemble des métiers du Courrier. ....</b>	<b>12</b>
<b>VI / Lancer un plan de communication ambitieux tant en interne qu'en externe sur la mixité et des actions de sensibilisation des managers : .....</b>	<b>13</b>
<b>VII / Mettre en place un observatoire de la mixité : .....</b>	<b>13</b>
<b>VIII/ Garantir et suivre la mise œuvre du présent accord :.....</b>	<b>14</b>
<b>IX / Durée de l'accord :.....</b>	<b>14</b>
<b>X / Clauses de dénonciation, révision :.....</b>	<b>15</b>
<b>XI / Formalités de dépôt de l'accord.....</b>	<b>15</b>

AR

CS

OR

J

11/12

la Direction du Courrier représentée par Monsieur Raymond REDDING, en sa qualité de Directeur Général Délégué, Directeur du Courrier, d'une part

et les Organisations Syndicales :

- Fédération Communication Conseil Culture (F3C-CFDT), représentée par Monsieur Christian ILLY,
- Syndicat National des Cadres CFE-CGC de la Poste (CGC La Poste), représenté par Madame Marie-Laure DUFOURCQ,
- Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T), représentée par Monsieur Daniel RODRIGUEZ,
- Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications, représentée par Jacques DUMANS,

D'autre part,

Conviennent :

#### **Préambule :**

Le préambule de la Constitution française précise dans son article 3 : «La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Par ce texte fondateur, la France s'est très tôt engagée dans la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La consécration de ce principe fondamental fait l'objet de l'article 23 de la Charte européenne des droits fondamentaux : « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

RR

CI

DR

f  
RUD

Conscients des résistances à la mise en œuvre de ce principe, les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel le 1<sup>er</sup> mars 2004.

C'est dans ce contexte que La Poste a engagé des négociations avec les organisations syndicales représentatives, qui ont abouti à la signature d'un accord, le 4 avril 2005 tendant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'engagement de La Poste a été conforté par l'obtention du label Egalité reçu le 21 décembre 2006.

Dans le respect de la hiérarchie des normes, la Direction du Courrier souhaite poursuivre cette dynamique avec la déclinaison de l'accord cadre. Elle ambitionne également l'obtention du label égalité. Dans une démarche de transversalité elle veillera à ce que ces problématiques soient prises en compte dans les autres dispositifs applicables au Courrier.

La Direction du Courrier marque ainsi sa volonté de mettre en œuvre la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents métiers et fonctions afin de développer la promotion sociale des femmes, contributives à part entière à la performance de l'entreprise.

C'est ainsi que la Direction du Courrier et les Organisations Syndicales signataires (Fédération Communication Conseil Culture (F3C-CFDT), Syndicat National des Cadres CFE-CGC de la Poste (CGC La Poste), Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC - P/T), Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications) :

- considèrent que cette recherche d'équilibre nécessite un certain nombre de mesures et s'appuie sur une véritable mobilisation pour que chaque femme ou homme puisse exercer ses compétences et qualités propres, développer ses talents dans l'intérêt de l'entreprise et dans celui de la société tout entière.
- s'accordent à dire que cet accord s'inscrit dans un processus à long terme s'efforçant de résorber les inégalités éventuellement constatées. L'ambition est également d'offrir aux femmes et hommes une vie professionnelle compatible avec la parentalité, permettant la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.
- sont conscients que ce message nécessite la mobilisation de toutes et tous, managers fonctionnels ou opérationnels et organisations syndicales. Chacun s'y engage à son niveau de responsabilité et d'intervention.
- font le constat que, d'ores et déjà, les femmes composent près de 43 % du personnel, cette part progressant de 1% en moyenne chaque année depuis 2004, mais que dans le même temps, des disparités de mixité existent selon la catégorie socioprofessionnelle et l'activité.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'un ensemble d'engagements et de mesures concrètes s'inscrivant dans la dynamique plus

RE

CS

OR

J

124

générale d'innovation engagée en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et contribuant au modèle social choisi par La Poste.

## I / Garantir l'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle :

### **I - 1 : Veiller à la mixité des recrutements externes :**

Les signataires rappellent que les critères de sélection des candidats sont strictement fondés sur les compétences et l'expérience professionnelle, et sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Ils considèrent également que l'équilibre de la mixité dans les recrutements doit être assuré. A ce titre, ils conviennent que le Courrier :

- Examinera, chaque fois qu'il sera possible, autant de candidatures de femmes que d'hommes. Il sera demandé aux organismes recruteurs, tant internes qu'externes de proposer, en tenant compte de la représentation de la population source, un équilibre adapté hommes/femmes de candidats postulants à un emploi pérenne.
- Mettra en œuvre la mixité des jurys de recrutements.
- Expérimentera la mise en place du CV anonyme dans 3 DOTC. Les résultats seront présentés à la commission de suivi nationale prévue à l'article 8 du présent accord et à l'observatoire de la mixité prévu à l'article 7 dudit accord. L'élargissement de cette expérimentation sera, le cas échéant, en fonction des résultats constatés, envisagé en concertation avec les signataires du présent accord.
- Dans le cadre de ses relations avec les écoles, universités, etc..., incitera les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières, et notamment vers celles où les déséquilibres femmes/hommes sont les plus marqués.
- Prendra en compte la mixité dans les campagnes de communication de recrutement du Courrier, aussi bien internes qu'externes.
- Mettra en œuvre une action de sensibilisation auprès des ingénieurs de sélection afin de prévenir toute attitude discriminatoire éventuelle.
- Expérimentera un processus d'évaluation spécifique pour les facteurs (méthode de recrutement par simulation) en partenariat avec l'ANPE, qui permettra de recruter les facteurs sans condition de diplôme. Cette démarche s'adressera ainsi notamment aux femmes qui ont dû interrompre leurs études pour élever un enfant.

Enfin, le Courrier s'engage à ce qu'à compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes soient embauchés suivant les mêmes repères salariaux.

RR

CE R

f

RG

Un bilan chiffré annuel des effectifs et des recrutements sera communiqué à l'observatoire de la mixité et à la commission de suivi nationale.

**II / Favoriser la mobilité professionnelle, faciliter l'accès à la promotion, et veiller à un égal accès à la formation.**

Les signataires réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au Courrier, particulièrement en ce qui concerne les possibilités d'évolutions en termes de parcours professionnels. Les critères de détection des potentiels internes et d'évaluation de même nature pour les hommes et les femmes participent à cette démarche.

Les signataires s'engagent à :

***II-1 : Réaliser un état des lieux afin d'identifier d'éventuelles distorsions de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes.***

- Trois panels mixtes de facteurs, d'agents de centres de traitement du courrier et de cadres supérieurs seront constitués afin de déterminer les causes d'éventuelles distorsions de déroulement de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces études seront présentées à l'observatoire de la mixité et à la commission nationale de suivi, prévus par le présent accord.
- De plus, pour mesurer précisément l'évolution des proportions de femmes et d'hommes dans le volume des promotions, un indicateur sera mis en place par classe et par niveau, pour un certain nombre d'emplois clés de management.

L'analyse de ces données sera communiquée à l'observatoire de la mixité et à la commission de suivi nationale. Il y sera également présenté les actions mises en œuvre pour rectifier les éventuelles distorsions de carrière.

***II-2 : Favoriser les modes d'organisation et de management qui facilitent l'accès des femmes aux postes d'encadrement en prenant en compte les périodes de contraintes familiales.***

- Afin de préparer les femmes et les hommes à la fonction de directeur d'Etablissement, des responsabilités sur des fonctions de niveau N-1 de Directeur d'établissement (ou directeur d'entité de façon plus générale) seront ouvertes.
- Cette fonction de N-1 permettra également de faciliter la gestion des responsabilités professionnelles pendant les périodes à fortes contraintes familiales. De façon générale, le Courrier favorisera l'alternance entre les postes à responsabilités opérationnelles et les postes à responsabilités fonctionnelles, ce qui devrait faciliter la gestion des carrières des femmes comme des hommes selon les périodes de leur vie qui peuvent présenter

RR

CT

RR

J

MLD

de plus fortes contraintes familiales. Une communication en sera assurée dans le cadre des dispositifs RH.

Il sera, bien sûr, fondé sur le volontariat.

Le Courrier favorisera le tutorat pour changement de fonctions et plus prioritairement pour les emplois où les femmes sont les moins représentées.

**II-3 : Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux processus de promotion.**

Les différentes instances de validation des candidatures et de promotion (Jury RAP, comité des carrières pour les cadres supérieurs et stratégiques...) s'attacheront à présenter, chaque fois que possible, une mixité dans leur composition.

Elles veilleront à l'équilibre hommes/femmes dans la présentation des candidatures et seront attentives à la non discrimination dans le choix des candidats, les critères de sélection étant fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences et de l'expérience professionnelle. Un suivi local de cette mesure sera assuré.

Concernant le vivier des jeunes potentiels, dont l'âge limite d'inscription est de 32 ans, le Courrier s'engage à neutraliser les congés de maternité, adoption et paternité et à en repousser d'autant l'âge limite sus-évoqué.

**II-4 : Garantir un égal accès à la formation**

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation. Tous les programmes de formation accompagnant la professionnalisation des filières et le déploiement des projets sont évidemment destinés à l'ensemble des agents, quel que soit leur sexe.

Pour faciliter l'accès à la formation, le Courrier s'engage à :

*1- Optimiser l'organisation des formations :*

- Maîtriser les déplacements en développant les formations de proximité et les formations à distance (e-learning).
- Privilégier les formations de courte durée dans le cadre des parcours de formation (approche modulaire).
- Veiller à ce que les formations soient dispensées essentiellement pendant les horaires de travail.

RR

CE

BR

  
RLD

## 2- Accompagner les démarches de développement des compétences et qualifications :

- Veiller à développer la qualification de certains métiers dans lesquels les femmes sont largement représentées en proposant une offre de formation DIF prévoyant des modules de culture générale et de remise à niveau en français, mathématiques, bureautique, langues..., ainsi que des formations qualifiantes et/ou diplômante.
- Prévoir une aide financière dédiée à l'accompagnement de démarches VAE pour un ensemble d'emplois ciblés. Pour les emplois « sources » où la proportion de femmes est forte, les demandes faites par les femmes seront examinées de façon particulière, tout en respectant la proportion hommes/femmes dans l'emploi.
- Mettre en place des passerelles et des parcours de formation vers certains métiers de façon à rééquilibrer la mixité des emplois pour lesquels les proportions hommes/femmes sont décalées. Ces dispositifs pourront s'appuyer notamment sur ceux de professionnalisation et de DIF.
- Lors du retour d'un congé parental, proposer une formation de remise à niveau au poste que reprend la personne, notamment dans le cadre de périodes de professionnalisation.

## 3- Sensibiliser le management :

- Intégrer des actions de sensibilisation du management aux principes de non discrimination, d'égalité professionnelle, de mixité et de lutte contre les stéréotypes dans les modules de formation au management.
- Réaffirmer les dispositions de l'accord formation du Courrier, notamment concernant les formations des plus de 45 ans ou des agents ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

Une présentation de ces dispositions sera faite dans le cadre de l'observatoire de la mixité et de la commission nationale de suivi.

### **II-5 : Faire progresser la répartition hommes/femmes parmi les cadres et les cadres supérieurs :**

Au vu de la répartition actuelle des effectifs, les objectifs fixés par le présent accord, à effet de 2012, concernant l'évolution de la répartition hommes/femmes par classe de fonction, pour l'encadrement, sont ainsi fixés

CSP	% de femmes 2008	% de femmes 2012
Classe 3	31%	40%
Groupe a	34%	40%
Groupe b	25%	35%
Groupe c	18%	30%

RR  
05 RR S rly



Ils seront la résultante tant des recrutements externes que des promotions.

Seront également étudiés les emplois à forte proportion de femmes (ou qui se féminisent de façon importante), ou à forte proportion d'hommes, pour analyser les éventuelles solutions de rééquilibrage si celles ci sont jugées pertinentes, notamment au regard des conditions de travail.

### **III / Garantir l'égalité de rémunération à situation égale :**

Les signataires réaffirment leur volonté de garantir une égalité de traitement entre les hommes et les femmes, à la fois en termes de progression des rémunérations et de neutralisation des effets éventuellement liés aux congés de maternité, d'adoption ou de paternité.

#### **III- 1 : Supprimer les éventuels écarts de rémunération**

- Une étude de rémunération visant à faire un état des lieux sera présentée à l'observatoire de la mixité et à la commission de suivi nationale.
- Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale annuelle, les éventuels écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs entre les hommes et les femmes, à situation professionnelle identique, seront analysés afin d'être supprimés conformément à la Loi.

#### **III- 2 : Prendre en compte les périodes de maternité, adoption, paternité et de congé parental.**

Le Courrier veillera à ce que les périodes d'absences liées aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de temps partiel choisi pour cause d'enfants soient neutralisées pour le calcul des parts variables et de commissionnement. Ainsi il sera prévu pour les périodes de congé de maternité, de paternité ou d'adoption les mesures suivantes :

- Pour la part variable des cadres et cadres supérieurs : la part variable versée sera, au moins, la part moyenne attribuée aux cadres et aux cadres supérieurs détenant la même fonction.
- Pour le commissionnement commercial (chargés de compte...), le dispositif de commissionnement sera maintenu pendant la durée du congé maternité ou d'adoption, sur la base du chiffre d'affaires réalisé, sur le portefeuille de la personne en maternité, par la personne qui la remplace.
- Pour les augmentations individuelles, le Courrier veillera à la cohérence entre l'appréciation de la personne en congés de maternité/paternité et adoption et le montant versé au moment de l'attribution de l'augmentation individuelle, conformément à l'article 5 de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

RF

CE BR J  
RUG

- Les objectifs seront adaptés au temps de présence dans le cadre d'un congé maternité ou d'adoption.

Un suivi sera présenté à la commission nationale de suivi et à l'observatoire de la mixité, dans le cadre du bilan annuel.

#### **IV / Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle**

Un des objectifs des signataires du présent accord est d'améliorer la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des femmes et des hommes exerçant leur activité au Courrier.

Pour ce faire, ils conviennent que plusieurs mesures doivent être mises en place.

##### ***IV-1 Favoriser l'accès au temps partiel choisi :***

Tout d'abord, les partenaires sociaux rappellent leur objectif partagé d'emplois pérennes à temps complet, tant pour les femmes que pour les hommes.

Dans ce cadre, le Courrier souhaite favoriser l'accès au temps partiel choisi, tant pour les femmes que pour les hommes, pour toutes les catégories professionnelles, y compris les postes à responsabilités, et pour tous les domaines d'activités du Courrier. Les dirigeants nationaux et territoriaux du Courrier veilleront à ce qu'un examen attentif soit fait de chaque demande de temps partiel et à ce que celui-ci soit rendu compatible avec la tenue du poste ou d'un poste de même niveau. En conséquence les objectifs fixés doivent être revus par rapport au temps de travail. Les organisations de travail devront intégrer le temps partiel des agents. Un indicateur portant sur le temps partiel choisi sera présenté à l'observatoire de la mixité et à la commission de suivi nationale.

Le retour au temps complet est un droit réaffirmé et doit être facilité ; il sera prévu à cet effet un entretien systématique avec la personne qui souhaite revenir à un temps complet pour envisager, autant qu'il est possible, les modalités et les délais de son retour à temps plein.

Il sera également rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas avoir d'incidence sur l'évolution dans l'entreprise : à cet effet, sera formalisée dans le cadre des dispositifs de promotion la prise en compte sans discrimination des candidats à temps partiels.

Un état statistique des postières et des postiers à temps partiel choisi sera communiqué à l'observatoire de la mixité et à la commission nationale de suivi.

RR

CT, RR

~~RR~~  
NCP

#### **IV-2 : Mieux intégrer la parentalité dans la vie professionnelle**

##### ■ Dans l'organisation du travail :

Le Courrier confirme sa volonté de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation du travail. Ainsi, lorsque des négociations sont conduites sur des réorganisations inhérentes aux grands programmes du Courrier (CQC, Facteurs d'avenir), un volet «conciliation vie professionnelle/vie privée» sera défini. Un délai de prévenance raisonnable sera accordé afin de pallier les incidences, sur la vie personnelle, des modifications engendrées par de nouvelles réorganisations.

Il sera demandé aux managers une attention particulière dans le choix des horaires de réunion, s'agissant notamment du mercredi et des horaires matinaux ou tardifs.

Un rappel des règles sera fait auprès des managers dans les domaines suivants :

- Absences pour enfant malade. Dans le cadre des textes en vigueur, les ASA pour enfant malade seront accordées sans distinction à l'un ou l'autre des parents postiers.
- Vente des quartiers pour les arrêts d'un an,
- Droits au congé paternité.

##### ■ Dans la prise en compte des périodes d'arrêt d'activité pour congé maternité, adoption ou paternité :

Le Courrier veillera à neutraliser les périodes considérées dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation.

Les modalités propres aux entretiens qui doivent être tenus avant, pendant, et au retour des congés liés à la parentalité (art 7 de l'accord égalité de La Poste et accord formation Courrier) seront rappelées dans un courrier de la DRH du Courrier, décliné dans chacun des territoires par un courrier du DOTC. Un suivi de ces entretiens sera réalisé au niveau du NOD. Pour les autres entités, cela sera fait par le Directeur d'entité.

##### ■ Dans la continuité du lien entre le Postier et l'entreprise :

Pour ce faire, le Courrier s'engage à envoyer au domicile des agents les informations «institutionnelles» destinées à l'ensemble du personnel, même pendant les congés de suspension du contrat de travail. De même, le Courrier mettra en place un accès internet à la Bourse de l'Emploi durant le congé maternité ou d'adoption.

FR

CE

DC

17/6/12

Le manager conviendra également avec son collaborateur, avant son départ, des informations qui seront communiquées pendant le congé et des modalités des contacts qui seront mises en œuvre pendant l'absence (notamment les entretiens qu'ils peuvent avoir avant le retour). Un rappel sur les droits à couverture sociale durant le congé parental sera fait aux agents concernés.

- Dans la proposition ambitieuse de solutions pour la garde des enfants :

La garde des enfants est une des composantes essentielles de la compatibilité vie professionnelle/vie privée.

C'est dans cet esprit que le Courrier et la DNAS prennent 5 engagements :

- 1- Offrir des solutions de garde pour toute demande faite à une agence DNAS régionale.
- 2- Etudier des solutions de garde pour les horaires décalés ou à sujétions particulières, et dans le cas de situations inopinées (ex: maladie de l'enfant, absence pour formation ou réunion de travail...) afin de proposer des prestations adaptées.
- 3- Mettre en œuvre un dispositif de communication sur l'ensemble de l'offre sociale facilitant la conciliation de la vie professionnelle et vie privée (ETC ...).
- 4- Transmettre à l'agence DNAS régionale le nom et les coordonnées des personnes qui vont partir en congé maternité pour envoi d'une documentation. (fait au niveau de la DOTC ou la direction d'entité).
- 5- Etudier la faisabilité de reconversion vers des emplois d'aide maternelle ou de service à la personne de façon plus générale, des femmes et hommes inaptes à leur poste de travail, intéressés et volontaires par ce type d'emploi en :
  - Aidant à la reconversion professionnelle des personnes à aptitude réduite vers des emplois de service à la personne, en prenant en charge le coût des formations nécessaires.
  - Etudiant les modalités de mobilité vers les collectivités territoriales pour intégrer un réseau existant par exemple.

Cette mesure ne pourra être mise en œuvre que sur la base du volontariat et après étude de toutes les possibilités de reclassement. Elle ne se substituera évidemment ni à la réglementation en vigueur ni aux accords existants au Courrier.

#### **V / Améliorer les conditions de travail afin de développer l'accès des femmes à l'ensemble des métiers du Courrier.**

Le Courrier s'engage à réaliser :

- Un diagnostic sur les conditions de travail des femmes sur une cible d'emplois identifiés.

AR CS M ~~g 1769~~

- Une étude sur les accidents de travail et l'absentéisme avec la répartition femmes/hommes.
- Une analyse de ces études sera présentée à l'observatoire de la mixité en relation avec la médecine de prévention, et les CHSCT.
- Un rappel des règles relatives à la grossesse sera fait auprès des managers.
- Pour les cadres supérieurs, mettre à disposition des moyens technologiques modernes pour favoriser le travail à distance quand cela est nécessaire.

Le Courrier veillera à ce que les positions de travail soient aménagées de telle manière qu'elles puissent être tenues par les femmes et les hommes.

Dans un souci de promotion de la mixité, le Courrier s'engage à développer, comme il le fait déjà, des technologies et matériels de nature à améliorer les conditions de travail.

#### **VI / Lancer un plan de communication ambitieux tant en interne qu'en externe sur la mixité, et des actions de sensibilisation des managers :**

- Le Courrier traduira à travers ses actions de communication interne et externe sa volonté de développer la mixité au Courrier : présence des femmes dans les représentations visuelles, dans les supports de communication, interview de femmes, etc...
- Le Courrier adoptera dans sa communication écrite, en interne comme en externe, un mode d'expression respectant la mixité.
- Le Courrier et les organisations syndicales signataires communiqueront également largement sur le contenu du présent accord. Le Courrier rappellera également l'existence de l'instance de recours et d'information sur les discriminations mise en place par La Poste.
- Il déclinera auprès de l'ensemble des managers les engagements pris dans l'accord, et plus particulièrement les mesures de gestion individuelle qu'ils doivent appliquer (rémunération, entretien à réaliser, suivi à mettre en place ...), ainsi que l'avancée des différentes actions entreprises. Pour faciliter ce déploiement, il sera mis en place un correspondant diversité dans chaque DOTC.

Une présentation des actions engagées par la Direction du Courrier sera faite à la commission de suivi et à l'observatoire de la mixité.

#### **VII / Mise en place d'un observatoire de la mixité :**

Les signataires décident de mettre en place un observatoire de la mixité. Cet observatoire sera composé de représentants du Courrier et de deux représentants par organisation syndicale signataire. Il pourra compter en son sein des personnes qualifiées proposées par la Direction du Courrier et sera doté d'un budget de fonctionnement alloué par la Direction du Courrier. Il mènera des démarches exploratoires sur des thématiques favorisant l'égalité

RR

OI

BR

J  
NG

professionnelle et la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes. Les thèmes pourront être évoqués en commission de suivi.

Cet observatoire identifiera les indicateurs nécessaires à l'analyse de la situation des femmes au Courrier et au suivi des progressions observées. L'état des lieux réalisé permettra également aux dirigeants du Courrier d'intégrer ces données dans l'élaboration de leurs choix stratégiques et organisationnels.

Il agira en complément des missions confiées à l'instance de recours et d'information sur les discriminations mise en place à La Poste, permettant d'accueillir et de traiter toute question ou problème identifié relatif à l'égalité des chances.

#### **VIII/ Garantir et suivre la mise œuvre du présent accord :**

Le suivi des engagements de l'accord se fera dans le cadre d'une commission nationale de suivi mise en place entre la Direction du Courrier et les organisations syndicales signataires. Elle se réunira autant que de besoin à la demande des signataires et au moins deux fois par an.

Elle suivra les mesures prises dans le cadre de l'accord (recrutement, mobilité, promotion, rémunération, conciliation vie privée/vie professionnelle, santé au travail, lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes...). Elle proposera les thèmes suivis par l'observatoire de la mixité ; une présentation des études et informations majeures traitées dans le cadre de cet observatoire sera faite dans le cadre de cette commission.

Des commissions locales de suivi de cet accord seront mises en place au niveau territorial, avec les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord. Elles se réuniront au minimum une fois par an.

Afin d'illustrer la nécessité de prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions, les commissions de suivi ne se tiendront pas le mercredi et se feront sur des créneaux horaires évitant les horaires trop matinaux ou tardifs.

#### **IX / Durée de l'accord :**

L'accord entre en vigueur à la date de signature et pour une durée déterminée de 3 ans.

Dans les 6 mois précédant son terme, la commission de suivi examinera les conditions de sa révision ou de son renouvellement, laquelle pourra être effectuée conformément aux dispositions prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur le dialogue social à La Poste.

RR

CS

DR

17/4

Six mois avant l'échéance, un bilan quantitatif et qualitatif sera présenté à l'observatoire de la mixité et à la Commission Nationale de Suivi.

### **X / Clauses de dénonciation, révision :**

L'accord signé sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives non signataires et signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités prévues par l'accord national du 21 juin 2004 sur le dialogue social à La Poste.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur, toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire.

### **XI / Formalités de dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé par la Direction en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DDTE et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes, à l'expiration du délai d'opposition.

### **SIGNATURES :**

Fait à Paris, le 9 juillet 2008 en 10 exemplaires originaux.

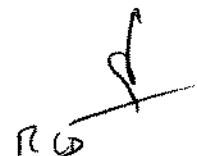
**Pour La Poste**

- La Direction du Courrier de La Poste, représentée par Monsieur Raymond REDDING en sa qualité de Directeur Général délégué, Directeur du Courrier, d'une part,



**Pour les organisations syndicales**

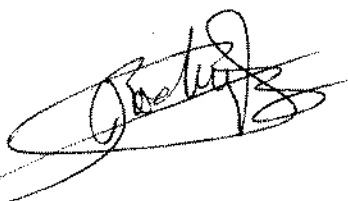
- Fédération Communication Conseil Culture (F3C-CFDT) représentée par Monsieur Christian ILLY,

- Syndicat National des Cadres CFE-CGC de La Poste (CGC La Poste) représenté par Madame Marie-Laure DUFOURCQ,



- Fédération CFTC des Postes et Télécommunications (CFTC-P/T) représentée par Monsieur Daniel RODRIGUEZ,



- Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications, représentée par Monsieur Jacques DUMANS,

