



ACCORD SOCIAL RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES POSTIERES ET LES POSTIERS 2025-2027



PREAMBULE

L'égalité professionnelle constitue un enjeu majeur pour notre société, une exigence légale, un levier de performance et de cohésion sociale au sein de notre entreprise.

Ce 6^{ème} accord, couvrant la période de 2025 à 2027, s'inscrit dans la continuité de nos engagements en faveur de l'égalité professionnelle. Il vise à renforcer les actions déjà mises en place et à introduire de nouvelles mesures innovantes pour une égalité réelle et durable entre les postières et les postiers.

Notre volonté de lutter contre toutes formes de discrimination et de promouvoir une culture d'inclusion et de respect est réaffirmée.

Cet accord contribue à l'objectif du plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous » de faire progresser la parité parmi les dirigeant(e)s. Il vise également à :

- Développer la mixité dans les métiers genrés, à poursuivre la prévention et la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre.
- Maintenir une attention forte à la bonne conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.
- Développer des mesures en faveur de la santé au travail et la santé globale des postières et des postiers.
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de soutien aux victimes de violences familiales.

Le champ de cet accord est élargi à l'inclusion des postières et des postiers quelles que soient leur origine culturelle, géographique ou sociale, leur identité de genre ou orientation sexuelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de négociation en matière d'égalité professionnelle (article L. 2242-1 du code du travail). Il s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste SA, quel que soit son statut (fonctionnaire, salarié en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée, contractuel de droit public).



1. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La diversité, l'inclusion et l'égalité des chances sont des piliers de la politique RH de La Poste. Le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'égalité salariale, la promotion, la formation sont réalisés sur des critères objectifs liés aux compétences, et en bannissant toutes formes de discriminations.

Pour renforcer la lutte contre les discriminations,

- La formation à la diversité est actualisée.
- Une expérimentation est menée en mettant à disposition des territoires un « atelier diversité » pour identifier les stéréotypes, les risques de discriminations et fédérer sur le sujet de la diversité.

En parallèle, des actions sont menées pour poursuivre l'inclusion des personnes LGBT+

- Une expérimentation est menée pour créer un réseau interne à destination des postières et postiers LGBT+ sur Viva Engage afin de favoriser les échanges et promouvoir leur inclusion.
- Un partenariat est conclu avec une association de référence pour garantir l'inclusion des personnes LGBT+ (lesbienne, gay, bisexuel, transgenre...) dans l'entreprise.
- Une flexibilité d'horaire peut être accordée, par leur manager, aux personnes lors de leur transition de genre.
- Une enquête est réalisée, pendant la durée de l'accord, pour évaluer l'inclusion des personnes LGBT+.

Des actions sont menées pour lutter contre les discriminations liées aux origines sociales, culturelles ou géographiques.

- La Poste adhère à un collectif interentreprises dédié à la lutte contre les discriminations et en faveur de l'inclusion des personnes quelle que soit leur origine sociale, culturelle ou géographique.
- Une enquête est réalisée, pendant la durée de l'accord, en lien avec le collectif, pour évaluer l'inclusion des postiers et des postières en lien avec leur origine.



2. LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES

Les actions en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle sont poursuivies. La tolérance zéro vis-à-vis des propos, comportements et agissements sexistes est réaffirmée. Les comportements sexistes dans l'entreprise sont proscrits.

Des mesures de prévention et de lutte contre les stéréotypes de genre, le sexisme et les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont mises en place.

Pour faire évoluer les comportements de manière durable

- Une enquête est réalisée, pendant la durée de l'accord, pour évaluer le ressenti du sexisme à La Poste.
 - La filière RH, notamment les recruteurs, et tous les managers sont formés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme.
 - Une nouvelle formation centrée sur la prévention et la lutte contre les stéréotypes et le sexisme (ordinaire et/ou d'ambiance), les agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel est créée et dispensée aux managers et à la filière RH.
 - Des actions de sensibilisation sont mises en place au sein des entités pour lutter contre le sexisme ordinaire, les actes, propos et agissements sexistes, communiquer sur les relations respectueuses entre femmes et hommes au travail : diffusion du guide de prévention et de lutte contre le sexisme, livrets d'accueil, affichages au sein des sites.
 - La participation à des événements sur l'égalité professionnelle est maintenue.
 - Le rôle des référents/référentes diversité est réaffirmé. Ils mettent en œuvre la politique diversité et égalité professionnelle, conseillent et déploient les diverses actions diversité auprès des managers, des RH et de l'ensemble des postières et des postiers. Chaque entité affiche et met à jour les coordonnées de son référent/référente diversité dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel. Les coordonnées sont également présentes sur le site intranet RH.
- **Indicateurs** : Répartition femmes/hommes par niveau de classification et par branche ; suivi par sexe et par branche de la formation sur l'égalité professionnelle / sexisme ; nombre d'alertes discrimination.



3. LE RECRUTEMENT ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

3.1. Le recrutement

Les recrutements sont faits sur les critères de compétences. La présence équilibrée des femmes et des hommes dans les recrutements est demandée, ainsi que la présence systématique de femmes dans les listes de candidats lors des recrutements internes à tous les niveaux de fonction.

Pour accroître la part des femmes sur les postes de niveaux de cadres dirigeant(e)s et stratégiques, les prestataires externes de recrutement fournissent une liste équilibrée de candidatures des deux sexes pour chaque recrutement sur ces niveaux.

Pour permettre un recrutement basé sur les compétences

- Les concepteurs et les développeurs travaillant en lien avec l'intelligence artificielle sont formés à la non-discrimination.
 - La filière RH et les managers/manageuses réalisant des recrutements suivent le e-learning de formation sur le recrutement sans discrimination.
 - Le guide « Pour des recrutements efficaces dans le respect de l'égalité des chances » est diffusé à tous les recruteurs. Il est présent sur l'intranet RH.
 - Les EMRG (Espace Mobilité et Recrutement Groupe) sont un relais de la politique d'égalité professionnelle. Ils y contribuent en veillant à la présence de femmes dans les short-lists lors des recrutements, en priorité dans les métiers à prédominance masculine.
 - Lors d'un recrutement, il est très important de veiller à la présence de membres des deux sexes. Ce principe est systématique pour les jurys de sélection des cadres dirigeant(e)s. Une sensibilisation à l'égalité professionnelle est réalisée à destination de ces jurys.
- **Indicateurs** : Répartition par sexe des recrutements externes, par niveau de classification et par branche ; répartition par sexe, des entrées et sorties par niveau de classification et par branche ; proportion de femmes parmi les contrats en alternance par branche ; proportion de femmes parmi les contrats CDD (+ 6 de mois) par branche.

3.2. La mixité des emplois

Accroître la mixité au sein de métiers qui présentent un déséquilibre important entre les femmes et les hommes est un enjeu prioritaire. Une attention particulière sera portée aux recrutements, qu'ils soient externes ou internes, dans ces métiers.



Des actions sont mises en œuvre pour renforcer la mixité des emplois

- Pour les métiers fortement genrés, le recrutement du genre sous-représenté à capacités et qualifications égales est privilégié.
- Les conseillères et les conseillers en évolution professionnelle sont sensibilisés à la nécessité d'identifier et d'accompagner des profils féminins très en amont de l'accès à des postes à responsabilité, notamment en ciblant les emplois des domaines techniques et numériques.
- La mixité femmes/hommes étant une source de richesse et d'équilibre pour l'entreprise, chaque manageuse/manager est incité à la développer au sein de son conseil de direction.
- Des dispositifs permettent de favoriser la mixité des emplois : poursuite du développement de la mixité dans l'école de la Data / IA, rédaction des appels à candidature non genrée, intégration de témoignages de postières et postiers du genre sous représenté sur les sites de recrutements, stages de découverte / d'immersion favorisés sur les métiers traditionnellement occupés par l'autre sexe, formations au codage numérique dédiées aux femmes, accueil de collégiens, lycéens ou étudiants, dans les fonctions où les personnes de leur sexe sont en minorité.

Des partenariats sont développés

- Avec des écoles pour favoriser l'accès des femmes et des hommes aux métiers genrés (numérique, ingénierie, logistique, facteur, technique, RH, communication...).
 - Avec des associations en lien avec la promotion des femmes et l'égalité professionnelle.
 - Auprès des élèves et des étudiants en témoignant de l'ouverture de tous les métiers aux femmes comme aux hommes.
- **Indicateurs** : Répartition par sexe des métiers les plus déséquilibrés en termes de mixité (%) ; répartition femmes/hommes des directrices et des directeurs de la filière management d'unité opérationnelle par branche (%).

4. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les femmes doivent pouvoir évoluer dans les mêmes conditions que les hommes afin de garantir leur présence à tous les niveaux de l'entreprise. La progression de la part de femmes aux plus hauts niveaux de l'entreprise constitue un objectif majeur, car ils comportent les écarts les plus significatifs entre les femmes et les hommes.

La Poste s'engage à atteindre, à la fin de cet accord, un taux de féminisation des cadres dirigeant(e)s (Groupe C) de 40%, des cadres stratégiques (Groupe B) de 45% et des cadres supérieurs (groupe A) de 50%.



Afin de continuer à progresser sur l'égalité dans la gestion de carrière des femmes et des hommes, les engagements suivants sont maintenus

Aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne pourra être subi, du fait du temps partiel ou des congés liés à la maternité ou à l'adoption.

Au retour de congé lié à la parentalité, la personne concernée sera affectée prioritairement sur le même poste ou sur un poste équivalent en veillant à ce que celui-ci se situe dans un secteur géographique proche de son domicile (tenant compte des conditions de transport).

- Dès lors que les conditions réglementaires d'organisation de l'entretien d'appréciation sont réunies (notamment durée de présence l'année N-1), il sera obligatoirement organisé au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental pour le cas où il n'aurait pas été tenu au moment de la campagne de l'année en cours, en raison de l'absence de la personne.
- Dans le cadre de la démarche APALA (Avant, Pendant, Après l'Absence), les postières et les postiers qui prennent un congé lié à la parentalité d'un mois ou plus, bénéficieront d'un accompagnement personnalisé avant leur départ en congé, pendant l'absence s'ils le souhaitent, et au retour au travail. Cet accompagnement permettra de préparer leur absence, de les informer sur les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière et de bien préparer leur retour.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs, des dispositifs sont mis en œuvre

- Une recherche systématique de candidatures féminines qualifiées pour les postes vacants des cadres dirigeant(e)s, cadres stratégiques et cadres supérieurs sera réalisée.
 - Des plans d'actions spécifiques seront mis en place par branche pour tenir compte des spécificités des métiers.
 - Une attention particulière sera portée par les branches à la présence des femmes sur les postes à responsabilité à l'occasion des changements dans les organisations territoriales.
- **Indicateurs** : Nombre et taux de promotion des femmes/hommes par branche et par classification ; Durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et les hommes.

5. LE DEVELOPPEMENT DU RESEAU UN.UNE

Le Réseau Parité Un.Un.e est une communauté de postières et de postiers au service de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a pour vocation de dire, convaincre et montrer aux femmes et aux hommes du Groupe La Poste, que les femmes ont toutes leurs places à tous les postes, quels que soient le niveau et la nature du métier.

C'est une instance d'échanges et de mise en relation permettant la transversalité et la coopération entre toutes les branches et les filiales du groupe La Poste. Présidé par une ou un membre du Comité Exécutif, ce réseau s'appuie sur des délégués régionaux et des ambassadeurs engagés, issus de tous les métiers et de toutes les régions du Groupe.



Des actions sont menées pour

- Lutter contre les stéréotypes : outil d'autodiagnostic pour les collectifs, formations thématiques, sensibilisation à destination des managers/manageuses et de la filière RH, mentorat pour les femmes...
- Inspirer et rassembler : communication dédiée, conférences inspirantes, trophées parité, évènements à thème ... notamment dans les régions.

- **Indicateur** : Réaliser un bilan qualitatif en commission de suivi annuellement.

6. LA RÉMUNÉRATION

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

- Une enveloppe annuelle de 550K€ est consacrée à la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan salarial, dont 100K€ consacrés aux cadres stratégiques et dirigeant(e)s.
- La politique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est poursuivie.
- Les postières et les postiers relevant d'une augmentation individuelle de salaire liée à la performance et de retour d'un congé lié à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption, congé parental), bénéficieront, lors de la revalorisation annuelle qui suit leur retour, d'une augmentation correspondant au moins à l'enveloppe moyenne nationale de revalorisation attribuée pour les personnels de leur niveau.
- Les obligations légales relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes seront rappelées aux managers/manageuses lors de chaque campagne annuelle de revalorisation salariale dans une note de la DRH Groupe.

- **Indicateurs** : Ecart de rémunération par sexe, montant de l'enveloppe attribuée pour réduire les écarts salariaux ; nombre de bénéficiaires des enveloppes salariales par niveau de fonction ; pourcentage de revalorisation moyen attribué dans le cadre des enveloppes salariales par sexe ; rémunérations moyennes brutes et médianes par niveau et sexe.

7. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI

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



7.1 Le choix du temps partiel

Les demandes de temps partiels de droit ne peuvent pas être refusées.

Le choix du moment et du temps libéré est en général déterminant pour la personne qui souhaite travailler à temps partiel. Il s'agit souvent pour elle d'articuler l'organisation du temps de travail et les contraintes personnelles notamment familiales.

- Si une demande de temps partiel est refusée, la décision doit être motivée et notifiée par écrit.
- Les managers/manageuses chercheront à accorder l'aménagement du temps de travail ou, à défaut, à se rapprocher le plus possible de la demande de la postière ou du postier.
- Si cela n'est pas possible et risque d'aboutir au refus du temps partiel, un entretien aura lieu entre la postière ou le postier et son manager/manageuse afin de rechercher des horaires de travail dans le cadre d'un temps plein, compatibles avec les nécessités de service et permettant de répondre à certaines des contraintes de la personne.
- En cas de temps partiel annualisé, le manager/manageuse s'assurera du respect du planning validé en début de période du temps partiel, y compris si la semaine de temps partiel est prévue pendant une période de vacances scolaires.

A compétences équivalentes, les personnes à temps partiel qui souhaitent reprendre un temps plein sont prioritaires pour occuper des postes vacants.

7.2 Le temps partiel et la carrière

• La formation

Les personnes à temps partiel ont les mêmes droits à la formation que les personnes à temps complet qui exercent la même fonction.

- Aucune formation ne peut être refusée sur le motif que la personne travaille à temps partiel.
- Si l'organisation à temps partiel est incompatible avec les jours et horaires de la formation, le manager/manageuse recherchera avec la postière ou le postier concerné, soit la possibilité de participer à une autre session de la formation, soit une adaptation temporaire des horaires de travail pour lui permettre de suivre cette formation.

• Les objectifs

Les objectifs annuels et les niveaux de production attendus d'une personne à temps partiel ne peuvent jamais être identiques à ce qu'ils auraient été si la personne travaillait à temps complet.



- Les objectifs quantitatifs des postières et des postiers à temps partiel, dont l'appréciation dépend de leur manager/manageruse, sont proratisés en fonction de la quotité de travail.
- 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.
- 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.
- Les branches veillent à ce que les personnes à temps partiel ne soient pas pénalisées lors des challenges commerciaux, au regard de leur quotité de travail.
- La proratisation des objectifs s'applique également pour les objectifs de l'équipe.

- **La promotion**

Le temps partiel ne constitue pas un obstacle à la promotion.

- La filière RH et les managers/manageruses continueront à être sensibilisés à l'importance d'un niveau de promotion des personnes à temps partiel équivalent à celui des personnes à temps plein.

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

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

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

8.1 Les congés

Le manager/manageruse s'attache à rechercher toutes les modalités de gestion des congés permettant de prendre en compte les situations personnelles et les souhaits de chacun.

Cette recherche s'effectue dans la limite du bon fonctionnement du service et dans le respect des règles d'organisation des tours de congés



- Les parents d'enfants handicapés, mineurs ou majeurs, ayant un taux d'incapacité d'au moins 50%, bénéficient d'un droit de priorité absolue à l'occasion des vacances scolaires ou lors de la période de fermeture de la structure qui accueille leur enfant en situation de handicap, à la condition de justifier que l'établissement ou structure spécialisé auquel l'enfant est confié impose aux parents de le reprendre pendant ses vacances. Ils ne doivent donc pas figurer dans le même tour de congés que les autres postiers/postières prioritaires.
- La priorité dans les tours de congés est donnée aux parents divorcés, dépacés ou séparés judiciairement de corps lorsqu'ils ont la garde de leur enfant, sur la période imposée par voie de justice, pendant une partie des grandes vacances scolaires, à la condition que l'enfant soit en âge de scolarité obligatoire et que le parent produise le jugement lui attribuant la garde de l'enfant. Tous les types de familles avec un ou plusieurs enfants en âge scolaire obligatoire y compris les familles recomposées, familles monoparentales, en concubinage ou les familles homoparentales en couple ou séparées, bénéficient également d'une priorité dans les tours de congés.
- La Poste est attentive à l'importance d'accorder aux couples de postiers, mariés ou pacésés, aux concubins, avec ou sans enfants, un congé simultané de deux fois leurs obligations hebdomadaires de travail en période estivale.

9. LA PARENTALITÉ

Les postiers/postières parents sont accompagnés afin qu'ils puissent concilier au mieux leurs vies professionnelle et familiale. Cet accord confère les mêmes droits à toutes les parentalités, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, et tous les types de familles (mariés, pacésés, séparés, de même sexe, familles recomposées).

9.1 La grossesse

Les facilités d'horaires pour les femmes enceintes ne peuvent pas être refusées, et sont accordées de plein droit. Ces facilités d'horaires sont les suivantes

- Une heure de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 3ème mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
- Une heure et demie de travail en moins en début ou en fin de vacation à partir de l'entrée dans le 6ème mois de grossesse (sur attestation médicale de début présumé de la grossesse).
- Aucun report, aucun cumul, en vue d'une attribution ultérieure n'est possible.
- L'octroi de ces temps de repos ne peut justifier de fractionner le temps de travail ou de modifier les régimes de travail.
- La charge de travail devra être adaptée en fonction de la réduction des horaires citée ci-dessus.



Des actions sont mises en œuvre pour accompagner le rôle de parents des postières et des postiers

- Sur demande de la personne concernée et/ou sur avis du médecin du travail, une femme enceinte assurant habituellement des tâches physiquement difficiles devra être affectée sur un poste ou avoir des activités de transition, y compris de formation, l'exposant moins à la pénibilité physique.
- Un postier ou une postière dont la conjointe est enceinte, bénéficiera de trois autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse et/ou à l'accouchement, selon les mêmes règles que celles applicables aux postières enceintes.
- Lorsque le trajet domicile-travail d'une postière enceinte peut générer une fatigue importante, sur avis du médecin du travail et sur demande écrite de la postière concernée, des solutions d'aménagement du travail (horaires, rapprochement du domicile...) seront étudiées, dans la mesure du possible. Une réponse écrite décrivant les modalités de mise en œuvre et tenant compte de l'avis médical, devra être apportée dans les 15 jours.
- Une femme enceinte pourra demander à télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine, sur accord de son manager/manageruse et si ses activités sont compatibles avec cette modalité d'organisation du travail.
- Après la grossesse, la personne reprend de droit ses conditions de travail antérieures.

Le guide de la parentalité est actualisé. Il est envoyé ou remis aux postières dès l'annonce de la grossesse, aux postières et aux postiers qui accueillent un enfant ainsi qu'à tout postier ou postière qui en fait la demande. Il est également disponible sur l'intranet.

9.2 Les parents d'enfants mineurs

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

- Des 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/manageruse.
- Le manager/manageruse 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.



La parentalité des postières et des postiers est accompagnée

- Des 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 sont fractionnables ou cumulables. 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 personnes qui travaillent de nuit peuvent prendre ces absences la nuit précédent ou la nuit suivant le rendez-vous de l'enfant.
 - Les horaires de travail des parents rencontrant momentanément des difficultés de garde ou de soins peuvent être aménagés. Chaque manager/manageuse examinera les demandes avec une grande attention afin de trouver une solution à chaque fois que cela est possible.
 - La période de protection contre le licenciement pendant 10 semaines est étendue à l'ensemble des postières et des postiers nouvellement parents et aux postières confrontées à une interruption spontanée de grossesse en respectant les conditions prévues par la loi.
 - Les hommes sont sensibilisés à l'utilisation de leurs congés liés à la parentalité.
- **Indicateurs :** Une enquête sur la perception des mesures en faveur de la parentalité par les jeunes parents est réalisée pendant la durée de l'accord.

9.3 Parents d'enfants handicapés mineurs ou majeurs

Les contraintes particulières des parents élevant des enfants en situation de handicap sont prises en compte

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

Les difficultés liées au handicap d'un enfant pouvant être importantes à surmonter pour les parents, un guide présente l'ensemble des mesures RH. Il est disponible sur l'intranet de La Poste, auprès des RRH et des assistants sociaux.



9.4 Familles monoparentales

La monoparentalité concerne de plus en plus de personnes et dans 85 % des familles monoparentales, c'est la mère qui élève seule son enfant.

Parce qu'elles présentent des besoins spécifiques, les familles monoparentales font l'objet d'une grande attention

- Le manager/manageuse examinera avec bienveillance les demandes d'aménagement d'horaires si cette personne a des contraintes d'organisation particulières.
- Si une postière ou un postier élevant seul ses enfants doit assister à une formation nécessitant un déplacement avec nuit(s) sur place. Les frais de garde de nuit de ses enfants mineurs, pour la durée de la formation, sont pris en charge sur présentation d'un justificatif, dans la limite de 75 € par nuit.
- La mobilité de la postière ou du 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, est facilitée. Au préalable, une évaluation sociale de la situation sera faite par l'assistant(e) social(e). Les dispositions en matière d'aide à la mobilité et au logement seront mises en œuvre.
- Si une personne en famille monoparentale à temps partiel souhaite reprendre à temps complet, cela sera mis en œuvre dans des délais rapides.

9.5 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- Le salaire des postiers ou postières en congé de paternité et d'accueil de l'enfant est maintenu.
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé supplémentaire pour naissance ou pour adoption sont accordés pour les couples homosexuels. Le postier ou la postière qui entend bénéficier de ces congés doit déclarer l'enfant en joignant un acte de naissance ou un certificat d'adoption dans un délai de 10 jours à compter de l'événement ainsi qu'un justificatif de vie commune ou de domicile.

- **Indicateurs** : nombre d'ASA enfant malade accordées par sexe ; nombre d'ASA enfant handicapé accordées par sexe ; nombre de jours de congé liés à la parentalité par sexe.



10. AGIR SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LA SANTE GLOBALE

Les démarches de prévention sont renforcées pour préserver la santé des postières et postiers.

10.1 Agir sur la santé au travail

Des mesures pour améliorer les conditions de travail des postières et des postiers

- Des équipements de protection individuelle (EPI) et des matériels adaptés aux morphologies, quand ils existent, sont mis à disposition des postières et des postiers.
- Des informations relatives à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes sont mises en ligne sur la plateforme « santé mentale ».

10.2 Agir sur la santé globale

La santé globale est un nouvel enjeu que l'entreprise doit accompagner

- Des actions de communication et de sensibilisation internes sur l'endométriose, maladie chronique gynécologique et sur la ménopause sont réalisées.
- La liste des hôpitaux de référence sur la détection de l'endométriose est mise à disposition des postières sur l'intranet RH.
- Des actions de communication sont réalisées pour promouvoir la lutte contre le cancer du sein et le cancer de la prostate : Octobre Rose, Movember.
- Une expérimentation est menée pour disposer de protections périodiques « d'urgence » dans les sites (par exemple via la trousse à pharmacie).

11. PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL

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

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

- Demander aide et conseil aux acteurs et actrices médicosociaux.
- Appeler la ligne d'écoute et de soutien psychologique.
- Contacter un psychologue externe via la plateforme « santé mentale » (ouverte fin 2025).



Des référents sont mis en place

- Dans chaque établissement distinct, la ou le DRH est désigné comme référente ou référent harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Le CSE-E désigne parmi ses membres une ou un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, avec les missions suivantes :
 - Contribuer à la sensibilisation sur le sujet.
 - Orienter les postières et postiers qui le sollicitent vers les interlocuteurs internes et/ou les autorités compétentes.
 - Formuler, le cas échéant, des recommandations sur les modalités globales de mise en œuvre des procédures internes visant à favoriser la prévention, le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

11.1. Prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences au travail

Pour lutter contre toutes les formes de violences et de harcèlement moral et/ou sexuel au travail, l'engagement de tous les managers, responsables RH, postières et postiers est essentiel.

Le harcèlement moral et sexuel constitue un délit passible de sanctions pénales

- L'écoute et le traitement des violences dans les relations de travail sont renforcés, ainsi que l'information pour prévenir et traiter toutes les situations de harcèlement moral et sexuel.
- La communication auprès de tous les postiers/postières sur le dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement, ainsi que sur les sanctions encourues, se poursuit.
- Les protocoles ouverts sont conduits en confidentialité et appellent à la plus grande discrétion afin de protéger l'ensemble des personnes concernées.

11.2 Violence de la part des clients

Lorsqu'une situation de violence de la part de clients se présente, le manager/manageresse est chargé de mettre en place, sans délai, des mesures de protection de la postière ou du postier.

- Des mesures, ponctuelles ou définitives proportionnées, doivent être prises par le manager vis-à-vis du client : exemple arrêt de la distribution, clôture des comptes ...
- En complément, en fonction de la situation et sur demande de la postière ou du postier, le manager/manageresse peut décider d'un changement de poste de travail afin de lui permettre de ne plus côtoyer le client concerné.
- Un accompagnement médico-social est proposé à la postière ou au postier, avec une aide dans ses démarches et la protection fonctionnelle, c'est-à-dire la prise en charge des frais d'avocat et de procédure.
- Sous réserve que les conditions légales le permettent, La Poste porte plainte aux côtés de sa collaboratrice ou de son collaborateur.
- Si la postière ou le postier ne souhaite pas porter plainte par peur de représailles ou s'il y a un refus d'acceptation de dépôt de plainte, la plainte peut néanmoins être déposée par La Poste (agression physique, menace de mort) sous réserve que les conditions légales le permettent.



12. VIOLENCES FAMILIALES PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

L'entreprise est un espace où les postières et les postiers peuvent trouver appui et aide pour les problèmes qu'ils rencontrent, et notamment les violences familiales.

Afin d'accompagner les personnes victimes de violences, les postières et les postiers peuvent

- Demander aide et conseil aux actrices et acteurs médico-sociaux.
- Trouver une solution de logement, conformément à la politique du logement social à La Poste et aux accords en vigueur.
- Obtenir jusqu'à trois jours d'autorisation spéciale d'absence en vue de réaliser les démarches administratives requises. Ces ASA sont fractionnables. Elles sont à solliciter auprès des assistants sociaux.
- Trouver des solutions de mobilité géographique, en lien avec la filière RH et les managers/manageres, en cas de situation exceptionnelle, sur rapport de l'assistant social.
- Bénéficier des partenariats mis en place avec des associations aidant les victimes de violences familiales.
- Accéder aux sites et aux numéros de téléphone spécialisés dans l'assistance aux personnes victimes de violences familiales affichés dans les sites postaux.
- Le guide sur les violences familiales est largement diffusé dans l'entreprise auprès de la filière RH, des managers/manageres, des postières et des postiers.

13. COMMUNICATION

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

- Tous les postiers et les postières sont informés des mesures du présent accord.
- Des temps forts sont organisés, dans les branches ou au transverse à destination de la filière RH, des managers/manageres et de l'ensemble des postières et des postiers sur les principaux sujets de l'égalité professionnelle : journées thématiques, mois des fiertés, ...
- Des communications régulières sont faites sur les principes de non-discrimination et sur les actions en faveur de l'inclusion des postières et des postiers quelles que soient leurs spécificités (sexe, LGBT+, origine...) dans les supports internes et externes.
- 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.
- Un temps fort est organisé pour sensibiliser les managers/manageres, la filière RH et les postiers/postières aux violences familiales.
- Un rappel est organisé auprès de la filière RH et assistants sociaux sur les modalités d'obtention des autorisations d'absence rémunérées pour les personnes victimes de violences familiales.



14. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission nationale de suivi du présent accord est créée avec les parties signataires.

Elle est composée :

- De trois Délégués Syndicaux Centraux par organisation syndicale signataire du présent accord prioritairement choisis parmi ceux qui auront participé aux négociations de l'accord. Un des trois DSC peut être remplacé par un expert préalablement mandaté.
- Des représentants de la DRH-Groupe et des Branches.

Cette commission aura pour mission de suivre chaque année la bonne mise en œuvre de l'accord. Cette commission pourra être l'occasion d'étudier des réajustements éventuels (clause de revoyure), d'étudier l'avancement des mesures et de proposer des alternatives le cas échéant.

- **Indicateur** : Bilan qualitatif des branches.

15. DURÉE, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

15.1 Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans. Lorsque cet accord arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de sa signature, sous réserve qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition motivée au sens de l'article L. 2231-8, L 2231-9 et L 2332-12 du code du travail.

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

15.2 Révision

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

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



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

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre RAR ou lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec AR.

A compter de la réception de cette demande, la Direction des Ressources Humaines de La Poste SA convoquera une négociation de révision dans un délai de 15 jours avec toutes les organisations syndicales représentatives.

A l'approche du terme du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir six mois à l'avance pour examiner d'éventuelles suites à donner.

15.3 Formalités de dépôt et de publicité

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



Paris, le

Pour La Poste

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

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

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

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

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

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

CFE-CGC Groupe La Poste