

Accord professionnel

ACTIVITÉS POSTALES

ACCORD DU 9 JUILLET 2008

RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET0851031M

L'égalité professionnelle entre les salariés est un enjeu stratégique qui sert tant le respect de la dignité des personnes que le développement de la performance des entreprises et leur dynamisme social.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle et de la loi du 23 et du 31 mars 2006, les opérateurs de la branche des activités postales et les représentants des salariés signataires s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Les signataires du présent accord souhaitent que ce dernier permette de sensibiliser l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité au sein des entreprises :

- les dirigeants, conseil d'administration, comité de direction et comité exécutif ;
- les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- le personnel d'encadrement ;
- les représentants syndicaux et représentants du personnel.

Les opérateurs de la branche veilleront à prévenir ou, le cas échéant, réparer toute discrimination sur leurs domaines de responsabilité. Ils veilleront à ne tolérer aucun manquement.

Article 1^{er}

Recrutement

La mixité hommes et/ou femmes passe nécessairement par la lutte contre les représentations stéréotypées des métiers et l'intégration des femmes ou des hommes dans les emplois où elles/ils sont sous-représenté(e)s.

Les signataires rappellent ainsi que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi, que la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Les structures chargées du recrutement rechercheront, en tenant compte des populations sources, un équilibre femmes/hommes dans la présentation des candidatures à tous les niveaux de qualification. Elles suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité.

Afin de veiller au respect de ces principes, les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer une égalité entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 2

Egalité salariale

Les signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche rappellent leur attachement à un respect strict de ce principe.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations, les opérateurs de la branche s'engagent à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées à la parentalité. Les parties rappellent que le congé de maternité, paternité et d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux partenaires sociaux, qui remplit cette

fonction (cf. art. L. 432-3-1, recodifié L. 6321-10 du code du travail). Celui-ci recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Article 3

Formation professionnelle

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

Les entreprises de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes aux fonctions évolutives et aux postes à responsabilité.

Une attention particulière est portée sur les femmes et les hommes en situation parentale et monoparentale. Les entreprises étudient en conséquence la possibilité de prise en compte de ces situations dans l'organisation des formations.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, elles doivent favoriser une réactualisation des connaissances par une période de formation. Elles anticipent les retours vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

La période d'absence du/de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 4

Promotion et déroulement de carrière

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, afin de lutter contre le phénomène de « plafond de verre » auquel se heurtent les femmes désirant accéder aux plus hauts niveaux hiérarchiques. Les signataires rappellent leur volonté de lutter également contre les blocages associés à des représentations et des pratiques sociales ancrées dans les comportements qui empêchent les femmes d'accéder à ces niveaux.

Les entreprises s'engagent à ce que les femmes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait des congés de maternité, d'adoption ou parental. Un suivi est effectué concernant l'accès aux dispositifs de promotion. Des mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité. Cet engagement concerne également les hommes.

Les opérateurs de la branche considèrent que le choix d'un temps partiel n'est pas un signe de non-engagement vis-à-vis de l'entreprise et que celui-ci ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière.

En cas de traitement discriminant, les entreprises s'engagent à le corriger.

Article 5

Conciliation vie privée, vie professionnelle

Les signataires rappellent l'importance de développer des solutions pour concilier la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Cela passe par une meilleure intégration de la parentalité dans la vie professionnelle.

Dès leur phase de conception, les nouvelles organisations du travail tiennent 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.

Une attention particulière est portée sur les familles monoparentales.

Par ailleurs, il est constaté l'évolution de la cellule familiale et 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.

De manière générale, la branche incite les entreprises à adapter les organisations de travail (amplitude horaire – information du salarié en cas d'élargissement –, rythmes de travail, déplacements professionnels, horaires de début et de fin des réunions, éloignement géographique, recherche de la compatibilité entre charge de travail et durée et organisation du travail) à ces réalités, dans le respect des textes légaux et conventionnels régissant les horaires de travail.

De la même façon, les entreprises veillent à prendre des mesures afin de faciliter la garde d'enfants, notamment pour la situation particulière des personnes travaillant en horaires décalés.

De façon plus globale, les entreprises, en relation avec les instances de représentation du personnel, recherchent des solutions innovantes dans le domaine des services à la personne, notamment avec les collectivités locales et territoriales, les pôles d'activités (modes de garde d'enfants, soutien familial et domestique...).

Article 6

Communication

Les entreprises s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à la spécificité et à la taille des entreprises, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux. Ils mettent en évidence les déficits de performance occasionnés par un déséquilibre dans la mixité et réfutent les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Des actions de formation/sensibilisation à l'égalité professionnelle sont dispensées à l'ensemble de l'encadrement de proximité, notamment pour éviter tout comportement stéréotypé.

Les entreprises de plus de 200 salariés :

- identifient, en leur sein, un interlocuteur privilégié ;

- élaborent, pour chaque nouvel arrivant, un livret d'accueil rappelant l'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Ce livret développera en particulier une information sur les dispositifs liés à la parentalité. Cet attachement sera particulièrement mis en valeur pendant leur stage de formation.

De manière à parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, les entreprises s'attacheront à prendre en compte ce sujet dans leurs négociations.

Article 7

Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche

Les entreprises veillent à l'application des présentes dispositions.

7.1. Aide financière

Il est rappelé que les entreprises de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L. 123-3 (recodifié L. 1142-4) et L. 123-4 (L. 1143), susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et des femmes.

7.2. Négociation dans les entreprises

7.2.1. Diagnostic

Afin d'élaborer un diagnostic, les entreprises s'appuient sur les décrets n° 2001-832 du 12 septembre 2001 et n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

7.2.2. Contenu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les opérateurs engagent des négociations afin d'aboutir à un accord :

- garantissant la promotion de l'égalité des chances à toutes les étapes des parcours de carrière ;
- favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Des orientations relatives spécifiques à la recherche de la mixité sont intégrées, selon les niveaux et les fonctions, lorsqu'un déséquilibre est constaté. Les mesures transitoires pour parvenir à l'équilibre ou pour éviter toute dégradation ultérieure sont également précisées. Les objectifs de progression sont chiffrés.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-1, des mesures temporaires ciblées peuvent être prises visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les entreprises réalisent chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce rapport est remis aux instances représentatives du personnel adaptées. Dans les entreprises de plus de 200 salariés, ce rapport est remis également à la commission « Egalité professionnelle ».

Dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300, le rapport est un rapport simplifié, conformément aux dispositions des articles R. 2323-8 et R. 2323-9.

Article 8

Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérent peut demander la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, un nouveau projet de texte relatif aux points sujets à révision ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre recommandée avec avis de réception, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord portant avenant de révision ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des salariés et employeurs liés par la convention de branche.

Article 9

Dénonciation de l'accord

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail (recodifié L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14) par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) représentants des salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les représentants des organisations représentatives de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ou, à défaut, pendant un délai de 12 mois suivant l'expiration du délai de préavis de 3 mois susvisé.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

En l'absence de négociation d'un accord de substitution passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets, sauf maintien des éventuels avantages individuels acquis.

Article 10

Non-dérogation

Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent accord.

Article 11

Durée et date d'effet

Les stipulations du présent accord seront intégrées dans la convention collective de branche des activités postales dès sa signature. Par voie de conséquence, cet accord s'appliquera à compter de la date de mise en œuvre de ladite convention collective.

Article 12

Dépôt légal de l'accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail (recodifié L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et L. 2231-2), et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Article 13

Suivi de l'accord

Un bilan des actions engagées sera annuellement réalisé.

Il s'appuiera sur un questionnaire « Enquête de branche », négocié par la branche, destiné au recueil d'informations auprès des entreprises. Ce questionnaire devra intégrer des indicateurs pertinents nécessaires au suivi de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le suivi annuel de cet accord sera effectué dans le cadre de l'observatoire des métiers que les contractants s'engagent à constituer. Les modalités et contenu détaillé de ce suivi seront précisés dans l'accord afférent. Celui-ci précisera en priorité les informations contenues dans le diagnostic réalisé au sein de chaque entreprise et celles sur lesquelles le bilan de cet accord s'appuiera.

Les entreprises transmettront à l'observatoire paritaire de négociation collective les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus.

Article 14

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Fait à Paris, le 9 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des opérateurs postaux.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.