



Egalité Professionnelle Enfin des mesures concrètes Pour les Colipostières et les Colipostiers

Longtemps battue en brèche par les Métiers qui se refusaient à décliner l'accord de La Poste du 04.04.2005, l'égalité professionnelle revient enfin sur le devant de la scène avec la signature d'un accord au colis

La CFDT a dû hausser le ton, menacer d'entraver l'obtention du label Egalité pour que soient dégagés au Colis des engagements pour une mixité et une égalité professionnelle plus équilibrées.

La CFDT a mis l'ensemble des OS devant leurs responsabilités, pour que cet accord soit un accord majoritaire !!

Progresser dans l'Egalité Hommes Femmes

Les femmes sont 28% au colis. Elles sont 30% en PFC contre 22% en ACP.

Sur le plan national, les effectifs féminins sont diversement répartis, c'est en DOT OUEST qu'apparaît le plus fort taux de féminisation aussi bien en PFC qu'en ACP, plus de 35%, le Nord Est atteint les 30% pour les deux types d'établissement, dans le Sud Ouest les femmes sont davantage présentes en ACP qu'en PFC, alors qu'en Sud Est, c'est l'inverse. En revanche, c'est la DOT Ile de France la moins féminisée (15% de femmes en ACP, contre 27% en PFC).

Les services support (Siège et DOT) sont à 58% féminins

La Poste n'est pas un mauvais élève en matière d'égalité professionnelle. Pourtant comme dans d'autres entreprises, **les femmes occupent le plus souvent les postes d'exécution et sont majoritaires dans les tranches de bas salaire : cela ne peut pas rester en l'état !**

Des disparités à résorber

Une volonté est affichée au colis de réduire les disparités de mixité selon les activités et les strates de catégories de personnel. Des outils de mesure, d'analyse et de suivi sont mis en place avec :

- **Un observatoire de la mixité et de l'égalité professionnelle**, élément essentiel pour progresser et sortir des stéréotypes
- un indicateur des évolutions des proportions de femmes et d'hommes dans les volumes de promo par classe et niveau.
- **Une étude sur l'état des lieux de la rémunération H/F** avec analyse des écarts à situation égale pour leurs suppressions.

L'accord, signé par la CFDT, (et fait unique par la CGT) est intéressant à plus d'un titre pour les Colipostières et les Colipostiers.

Il trace des pistes pour concilier vie professionnelle et personnelle.

Il intègre fortement les questions de parentalité dans l'organisation du travail.

C'est un début de réponse pour les contraintes particulières des familles monoparentales.

Il mobilise les autres accords Formation Promotion, renforce de manière transverse les actions engagées sur le Handicap, les conditions de travail.

Il engage clairement les managers à mettre en œuvre et surtout faciliter toutes les actions dans ce domaine.

Avec la CFDT, Soyez exigeant(e)s sur l'application des mesures !

« Concilier vie professionnelle et personnelle »

- **Un retour à temps complet de droit est facilité** pour les Colipostières et Colipostiers
- **les objectifs et le commissionnement revus en fonction du temps de travail.**
Les organisations de travail devront intégrer cette dimension.
- **L'affirmation que l'activité à temps partiel n'a pas d'incidence sur le parcours de carrière au travers de la promotion.**

Développer et garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans leurs parcours professionnels

Les organisations syndicales signataires travailleront sur l'étude des fonctions et sur les parcours professionnels dont les indicateurs seront définis dans le cadre de l'Observatoire de la Mixité, afin d'analyser et de mettre en place les plans d'actions favorisant l'évolution professionnelle des femmes vers des fonctions où elles restent encore faiblement représentées.

La formation

Conformément à l'accord du 21 février 2005 relatif à la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers, ColiPoste et les organisations syndicales attacheront une attention particulière aux conditions de formation et de développement des compétences destinées aux hommes et aux femmes en situation parentale.

Garantir l'égalité des rémunérations

Coliposte et les organisations syndicales 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. **ColiPoste s'engage** à résorber les inégalités salariales constatées et ce conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 visant à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes : salaire de base pour les salariés, traitement indiciaire brut pour les fonctionnaires, et éventuellement pour la part variable, le commissionnement.

La CFDT en tant que signataire responsable veillera à ce que ces engagements soient réellement tenus par l'entreprise.

**L'accord est une « référence opposable »
pour les Colipostières et les Colipostiers.**

**Rapprochez vous de la CFDT pour connaître
le contenu complet de l'accord et bénéficier de ses mesures.**

La CFDT, c'est faire.

