



Un nouvel accord pour entrer dans le concret

Le 11 avril 2011, la CFDT, FO la CGC et la CFTC ont signé le 2^{ème} accord sur l'égalité professionnelle à La Poste.

Cet accord reprend les grandes lignes de l'accord de 2005. Il permet de préciser les principes de gestion et en fixe un plan d'action prioritaire.

Les principes retenus :

- Améliorer l'égalité à toutes les étapes de la vie professionnelle ;
- Réaliser la mixité pour chaque secteur d'activité ;
- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- Accompagner la parentalité par une aide financière plus importante pour la garde d'enfants ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre ;
- Procéder à un examen des textes réglementaires pour identifier les difficultés d'application et y remédier.

Les objectifs, les actions, les moyens et le calendrier de mise en œuvre de cet accord sont étalés d'ici à la fin 2012. Une déclinaison de cet accord par plan d'action est prévue dans chaque métier.

La CFDT veillera à ce que les métiers mettent en œuvre les engagements pris par la Direction pour l'ensemble des postiers. Tous les engagements de l'accord égalité professionnelle devront être tenus. La moitié des postiers sont des postières ! La Poste doit s'adapter à cette nouvelle donne et prendre mieux en compte la richesse que représente pour une entreprise la mixité de genre.

Des engagements modestes mais des mesures concrètes :

D'aucun pourrait dire qu'il ne s'agit que de bonnes intentions affichées. C'était un risque à prendre et la CFDT préfère être partie prenante pour faire concrètement avancer ce dossier qui comporte des engagements pour améliorer le développement professionnel, la vie personnelle et parentale :

- Pas de **retard subi dans la progression de rémunération** du fait de prise temps partiel, de congés de maternité ou d'adoption et reprise du congé parental dans l'ancienneté pour les salariés.
- **Information sur les conséquences** pour la retraite de tout arrêt pour congé parental ou temps partiel.
- Accompagnement au retour de congé parental pour une **affectation proche du domicile**.
- **Objectifs proratisés** en fonction du temps partiel sans pénalisation sur la part variable, le commissionnement, la promotion et la mobilité fonctionnelle.
- **Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)** pour enfant malade avec attestation du médecin: révision du texte régissant ces autorisations.
- **Aménagement possible des horaires** de travail lors de difficultés particulières.

La CFDT n'est pas naïve. Des Directeurs tenteront toujours de faire passer « l'intérêt économiques » à n'importe quel prix avant de répondre aux besoins et aux attentes des postières et des postiers.

Pour la CFDT, chaque manager doit avoir les moyens de répondre aux demandes exprimées par le personnel à l'appui de cet accord.

La CFDT demande aux Directeurs de métiers de « sécuriser » les managers opérationnels et de stopper la pression insidieuse qui leur est faite de répondre négativement aux demandes des agents (ASA familiales, aménagements d'horaires, proratisation des objectifs, etc...)

