

Accord égalité professionnelle LOIN D'ÊTRE À LA HAUTEUR !

octobre 2019

Après un avenant en 2018, prolongeant les mesures de l'accord égalité professionnelle de 2015, les négociations ont débuté en mai pour se conclure fin juillet. C'est donc encore une fois dans la précipitation que les discussions auront eu lieu. Si le nouvel accord comporte des avancées significatives, dont la plupart ont été portées et défendues par Sud, cela ne suffit pas. C'est d'ailleurs pour cela que Sud PTT ne l'a pas signé. Où en est-on en termes d'égalité femmes/hommes à La Poste ? Quelles sont les avancées mais aussi les écueils du nouvel accord ?

QUELS CONSTATS EN 2019 ?

Tout au long de leur vie professionnelle, les femmes sont victimes de différentes formes de "non-reconnaissance". En 2019, l'écart moyen de rémunération reste à 24%, en défaveur des femmes. En moyenne, ce manque à gagner est de 300 000€ sur l'ensemble de la carrière. Les femmes sont une majorité sur des fonctions d'employées, quand les hommes sont eux très majoritaires chez les cadres. De fait, elles sont particulièrement touchées par la précarité.

Plus d'un quart des femmes seront au cours de la carrière professionnelle confrontées à la discrimination liée au genre. Ces inégalités ont un coût, qui selon une étude menée par la DIRECCTE des Hauts de France en 2017 s'élève à 300 milliards d'euros par an.

Des inégalités qui perdurent à la retraite, une récente étude montrant une différence de 42% de la pension

moyenne (hors éventuelle pension de réversion), en faveur des hommes.

Difficile de faire l'impasse sur la question des violences. Le très dramatique décompte des féminicides par un conjoint ou un ex s'élève déjà à 122 (au moment où nous écrivons) depuis le début de l'année. Les femmes ne sont pas non plus épargnées dans la sphère professionnelle, 1 femme sur 5 est victime de violence sexuelle ou de harcèlement au travail. Seulement 5% des situations sont portées devant la justice...

En tout état de cause, toutes les avancées en termes de droits ont été arraché grâce à des luttes et des mobilisations de femmes. Le combat pour une égalité entre toutes et tous continue !

ET À LA POSTE ?

Au sein de La Poste, comme ailleurs, les inégalités ont la vie dure ! Le sujet de la mixité des métiers est loin d'être réglé. Si les femmes représentent 52% des effectifs, ça n'est qu'une moyenne. Elles comptent pour 54% des classes I et II. Plus on "monte" en grade, plus elles se font rares... Les hommes trustent la majeure partie des places, ne leur laissant que 37% au sein des groupes A, B et C (cadres supérieurs).

Coté rémunération, les inégalités sont

moins flagrantes de prime abord. Et ça n'est pas forcément lié à la bonne volonté des directions, mais plutôt à l'existence de grilles pour les classes I et II, qui cadrent les rémunérations. Et c'est d'ailleurs sur les grades où il n'y a que le minimum conventionnel qu'on note les plus fortes inégalités, allant jusqu'à 6,12% d'écart, en faveur des hommes.

Autre facteur d'inégalité en termes de rémunération, plus invisible encore, le recours au temps partiel.

Près de 80% des postiers à temps partiel sont en fait des postières. Si nous consentons volontiers que le phénomène dépasse le cadre postal, il n'empêche que La Poste pourrait se donner les moyens de résorber l'impact financier de ce choix (par ailleurs souvent contraint), notamment en prenant en charge la surcotisation retraite.

Plus de la moitié des postier-es ont une rémunération mensuelle inférieure à 1800€.



Fédération des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des envierges 75020 Paris
tel 01 44 62 12 00 fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr www.sudptt.org

Solidaires syndicale

Les femmes représentent la majorité des effectifs dans les classes I et II, c'est donc encore une fois ces dernières qui subissent le plus durement les attaques contre le pouvoir d'achat que constituent en réalité les « négociations » salariales (ces dernières se soldant par une baisse du salaire réel, dans la mesure où elles sont inférieures à l'inflation). Obtenir une augmentation de la rémunération des femmes, bénéficierait à l'ensemble des postier-es !

Les accidents du travail et les inaptitudes sont un autre sujet plus que problématique. Les femmes font exploser les chiffres ! Elles sont beaucoup plus exposées au

risque d'incivilités et d'agressions. Et elles sont aussi plus touchées par la maladie professionnelle et les inaptitudes. La preuve en est, les licenciements de femmes pour inaptitudes, explosent, +121% entre 2017 et 2018.

Sud PTT demande depuis de nombreuses années qu'un plan d'action et des mesures concrètes soient prises. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, il est urgent d'agir ! Et là aussi, l'amélioration des conditions de travail bénéficie à tout le monde !

QUOI DE NEUF DANS LE NOUVEL ACCORD ?

Des avancées...

Les revendications portées par Sud PTT lors de ces négociations comme lors des précédents accords ont permis d'obtenir un certain nombre d'avancées. Le futur accord intégrera désormais les personnes LGBT+ dans l'ensemble des mesures, notamment celles portant sur la lutte contre les stéréotypes, les congés, la parentalité ou le recrutement. Ces mesures, portées par Sud, sont des avancées majeures qui devront permettre de lutter contre les inégalités et les discriminations.

Un outil devra être mis en place en 2020, qui permettra à chaque postier-es de signaler des actes, propos ou violences sexistes, facilitant le traitement de ces situations et l'accompagnement des victimes.

Les femmes victimes de violences conjugales pourront bénéficier de 3 jours d'Autorisation Spéciale d'Absence, en plus des mesures existantes dans le précédent accord. Sud PTT revendique depuis de nombreuses années des mesures concrètes pour accompagner les femmes victimes de violences conjugales, y compris qu'elles puissent bénéficier d'ASA. La période (les hashtag #BalanceTonPorc et #MeeToo, le mouvement #NousToutes...) a certainement contribué à la mise en œuvre de cette mesure.

Le recours au temps partiel, qui concerne une large majorité de postières, connaîtra de petites améliorations. Il n'est plus possible de modifier le planning et donc les périodes de temps partiel, y compris pendant les vacances scolaires. Quant aux objectifs, ce sont ceux de l'agent concerné ainsi que ceux de l'équipe qui seront désormais proratisés.

Les parents d'enfant en situation de handicap peuvent bénéficier des autorisations d'absences quel que soit l'âge de l'enfant (majeur ou mineur). Le taux d'invalidité retenu est désormais de 50% (contre 80% dans l'accord précédent).

Dans le registre des Autorisations Spéciales Absence, il n'y a plus d'obligation de nuitée à l'hôpital pour prétendre

à l'absence pour hospitalisation d'un parent proche. Une simple attestation d'hospitalisation suffit. Et comme pour les salarié-es, les fonctionnaires peuvent maintenant bénéficier d'une ASA pour le mariage d'un enfant.

S'il s'agit d'avancées non négligeables, portées par Sud PTT, il reste des manques évidents !

... Loin d'être suffisantes !

Pour ce qui concerne les mesures à destination des femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales, nous continuons à demander une enveloppe budgétaire sous forme d'aides pécuniaires non remboursables. Mais il semblerait que La Poste n'ait pas le budget... ou, plutôt, qu'elle ne souhaite pas le trouver !

Les questions d'évolution de carrière et de rémunération sont des éléments essentiels en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant cet accord n'engage que très faiblement La Poste sur ce sujet. La quasi-totalité des mesures ne concernent que les cadres sup, avec des objectifs trop faibles. La direction refuse toujours de discuter de la prise en charge des surcotisations retraite pour les personnes à temps partiel de droit et donc de neutraliser l'impact sur les pensions. C'est une large majorité de femmes, des classes I et II qui pourrait bénéficier de cette mesure et ainsi réduire les inégalités de pensions.

Il n'y aura toujours aucun recours possible pour les salarié-es, sauf un entretien avec le manager, en cas de désaccord sur l'organisation du temps partiel. Si la direction compte sur la bienveillance des encadrant-es, nous n'avons pas cet optimisme, trop conscients des réalités des bureaux !

Mais là où les désaccords sont les plus profonds avec les directions, c'est sur la prise en charge et le traitement des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, HARCÈLEMENT : LES POSTIÈRES LOIN D'ÊTRE ÉPARGNÉES !

Les femmes sont surexposées au risque de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. Mais sur ce point, La Poste est particulièrement avare de chiffres. Aucune donnée sur le nombre de cas de harcèlement signalés, et sur le traitement qui en est fait.

C'est l'omerta ! Mais depuis quelques mois, les langues se délient, les femmes osent plus facilement dénoncer les actes et propos dont elles sont les victimes. La période post « #MeToo », mais aussi la médiatisation, suite à l'intervention de notre fédération, du procès d'Emmanuelle contre La Poste ont sans doute incité des femmes à prendre la parole. Malgré cela, les victimes se confrontent encore trop souvent à des directions qui tentent de leur mettre des bâtons dans les roues ou ont tenté d'acheter leur silence contre quelques euros. Pire, elles doivent souvent se battre pour que les rôles ne soient pas inversés, leurs agresseurs étant considérés comme des victimes et elles, comme des coupables...

Dans quel but ? Se protéger entre "amis" ? Protéger les harceleurs parce que ce sont des hommes ? Protéger l'image de La Poste ? En tout état de cause, ces pratiques sont tout simplement intolérables. Le dispositif interne tel qu'il existe actuellement contribue à ces dérives par ses insuffisances. Et surtout il manque particulièrement d'impartialité, laissant la main à des directions locales dans la gestion des situations de harcèlement et de violences dénoncées, ou les confiant à des personnes n'ayant pas les compétences pour écouter et accompagner des victimes.



Combien de victimes ont été mutées, combien d'agresseurs protégés voire promus, sous couvert de présomption d'innocence... Les directions sont régulièrement bien plus promptes à sanctionner lourdement pour des faits dont la gravité nous semble bien moins importante.

Dans le nouvel accord, La Poste ne s'engage pas plus à lutter contre les violences et le harcèlement. Le dispositif actuel de traitement du harcèlement et des violences, autrement appelé "protocole harcèlement", ne sera pas revu dans cet accord. Et aucun réel engagement n'est pris en ce sens ! Pour Sud PTT, il y a pourtant urgence à prendre des engagements concrets, pour garantir aux victimes un accompagnement, une écoute et une considération impartiale et objective. Encore la faute au budget ? Pour Sud, c'est surtout une question de priorité !

Procès « Emmanuelle » : une action exemplaire !

Le 17 mai 2018, les prud'hommes ont condamné la Poste à verser plus de 126 000€ à une salariée, pour des faits de harcèlement moral et sexuel commis par un supérieur hiérarchique durant plus de 14 ans. Après plusieurs années de calvaire, Emmanuelle a pu exprimer ce qu'elle avait enduré à une militante de Sud PTT, qui a pu l'accompagner dans ses démarches. Une enquête interne (protocole harcèlement) a été diligentée, qui a confirmé les faits et aboutit à la décision d'une sanction contre l'agresseur. Mais la direction a choisi de le sauver en le mettant en retraite avant la convocation du conseil de discipline ! Emmanuelle, avec le soutien de Sud PTT et d'une avocate de l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) a alors décidé d'attaquer la direction de La Poste pour son inaction et non-respect de son obligation de sécurité en tant qu'employeur. Cette condamnation est un signal fort, et doit inciter toutes les victimes à parler. Sud PTT a soutenu et continuera à soutenir toutes les victimes.

Dès la fin octobre, les premières restitutions des groupes de travail du Grenelle contre les violences conjugales seront annoncées. Pour Sud PTT, comme pour de nombreuses associations, ce Grenelle n'aurait pas dû se limiter aux violences conjugales. Les situations vécues à La Poste le démontrent. Les solutions et les moyens budgétaires et humains sont clairement insuffisants. C'est pourquoi Sud PTT et Solidaires revendiquent, avec nombre d'associations et collectifs féministes, un budget d'un milliard d'€ pour lutter contre les violences faites aux femmes. Une manifestation à l'appel du collectif #NousToutes est prévue le 23 novembre. Nous devons y participer massivement pour contraindre le gouvernement à lâcher l'argent qui fait aujourd'hui cruellement défaut !

Sud PTT n'a donc pas apposé sa signature en bas de cet accord égalité professionnelle. Pour nous, signer un accord qui n'est clairement pas à la hauteur des enjeux signifierait apporter notre caution à une poste qui reste sourde, pour l'essentiel, à la voix des femmes, qui se fait pourtant aujourd'hui plus forte.

Nous continuerons à porter nos revendications, en faveur de l'égalité femmes/hommes et nous revendiquons dès aujourd'hui que des mesures d'urgence soient prises :

■ **CRÉATION D'UN SERVICE INDÉPENDANT ET IMPARTIAL, COMPOSÉ DE PERSONNES FORMÉES SPÉCIFIQUEMENT À L'ÉCOUTE ET À LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES DE HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXISTES, AINSI QU'UN SUIVI ANNUEL DU NOMBRE DE PROTOCOLES OUVERTS ;**

■ **AIDES DÉCUNIAIRES RÉSERVÉES AUX FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES ;**

■ **MODALITÉS D'ORGANISATION À LA MAIN DES AGENTS POUR LES TEMPS PARTIELS DE DROIT, ET PRISE EN CHARGE DES SURCOTISATIONS RETRAITE ;**

■ **PLAN D'ACTION GENRÉ DE LUTTE CONTRE L'ACCIDENTOLOGIE ET LA MALADIE PROFESSIONNELLE ;**

■ **MESURES SALARIALES SPÉCIFIQUES POUR LES BAS SALAIRES.**

