

# UN COUP D'ÉPÉE DANS L'EAU

**Encore une fois, les négociations du nouvel accord égalité professionnelle à La Poste ont été menées tambour battant ! Forcément, le contenu s'en ressent. L'enjeu pour la direction est avant tout de valoriser « la marque employeur » à grand renfort d'incantations, en allégeant l'accord au passage. Au final, il n'y a pas d'avancées ou presque dans cette nouvelle mouture. Sud PTT n'a pas signé. On vous explique pourquoi.**

POUR UNE VÉRITABLE  
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE !



## Égalité professionnelle en France, on en est où ?

En moyenne, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne se réduit pas, ou seulement à la marge. En 2022 cet écart s'élève toujours à 27,2 % dans le privé et à 16,4 % dans la fonction publique. Forcément, ces disparités se retrouvent une fois à la retraite, le montant moyen de la pension des femmes est inférieur de 60 % à celui des hommes.

Les causes de ces inégalités sont nombreuses et parmi elles il y a le fait que les postes à temps partiel, en particulier ceux subis, sont occupés par des femmes (79,5 %). La faible mixité de cer-

tains métiers est aussi une cause. Les femmes sont surreprésentées dans ceux les moins bien rémunérés (soins aux personnes, social...) et les hommes le sont dans les métiers les mieux payés (numérique, encadrement...).

Enfin, on ne doit pas négliger les impacts du sexisme et des violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont les premières victimes. Les conséquences sont majeures sur les conditions de travail, l'évolution professionnelle mais aussi l'accès à l'emploi, surtout quand on sait qu'une femme sur deux est concernée par ces violences !

## Et à La Poste ?

Le constat général posé par la direction pour l'année 2021 pourrait apparaître comme positif : plus de femmes dans l'effectif total, plus de femmes en classe III et IV. Mais, à y regarder de plus près, l'augmentation de la part de femmes est résiduelle en particulier pour les groupes B et C (+17 femmes en un an).

Le précédent accord égalité professionnelle avait pour but de corriger une partie des inégalités parmi les cadres supérieur-es. Mais, en ne ciblant que certaines catégories professionnelles, les autres sont négligées, en particulier les classes I et II. La part de femmes parmi ces catégories baisse continuellement depuis 2017. C'est aussi le cas désormais dans les recrutements externes.

Dans certaines branches ou domaines d'activité, cette chute est plus significative. C'est le cas de la branche Colis pour laquelle le taux de féminisation a toujours été minime (moins de 30%) et baisse année après année.

Le taux de démissions des femmes est en forte hausse en 2021, il dépasse désormais celui des hommes. La combinaison taux d'embauche plus faible, taux de départ plus fort réduira la mixité au risque de conséquences importantes à long terme si la direction ne réagit pas.

Côté rémunération pour la première fois il ressort un léger écart en faveur des femmes (0,2%). Mais ce chiffre est l'arbre qui cache la forêt des inégalités, en particulier pour les cadres supérieur-es. L'écart moyen atteint jusqu'à 433 € par mois, et sans surprise en faveur des hommes !

## Nouvel accord : des progrès... microscopiques !

Si on résume, La Poste ne propose rien ou presque, à part alléger considérablement l'accord en supprimant de grandes parties du précédent accord, partant du principe que tout le cadre réglementaire est repris dans les chartes et divers guides !

Il a fallu batailler fermement pour obtenir que la direction inscrive enfin dans le préambule de l'accord que les mesures s'appliquent à l'ensemble des personnes travaillant à La Poste, et ceci quel que soit leur contrat de travail. Des directions locales refusaient d'appliquer certaines dispositions, comme les aménagements de poste pour les femmes enceintes intérimaires ! Mais comment parler de réelles avancées quand la boîte ne fait qu'appliquer le Code du travail !

## Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envergies 75020 Paris

01 44 62 12 00

www.sudptt.org

@fdSudPTT

sudptt@sudptt.fr

@federationSudptt

federation.sudptt

**Sud**  
Solidaires





## Recrutement et mixité des emplois

Cette question est majeure si l'on veut traiter les inégalités persistantes dans l'entreprise et surtout éviter que d'autres apparaissent à l'avenir, parmi les classes I et

II en particulier. Pourtant le nouvel accord ne comporte aucune nouveauté à ce sujet. Sud a proposé l'ajout d'un indicateur local

et national sur le suivi des recrutements, précisant l'âge et le genre. C'est une mesure concrète qui permettrait d'identifier et de traiter les problèmes liés à l'embauche. La boîte préfère utiliser l'accord pour faire de la com en utilisant sa future école Data/Intelligence-Artificielle en indiquant que la parité sera intégrée dans les principes de fonctionnement de cette dernière... Rien de très renversant même si dans le domaine du numérique cela peut s'apparenter à une petite révolution.

## Évolution pro et rémunération

Une fois de plus, on ne peut que déplorer que les engagements portent uniquement sur

les cadres supérieur-es. L'accord se contente de décliner la mesure du plan stratégique, à savoir atteindre 40 % de femmes parmi les dirigeants en 2025, en sachant que la loi « Rixain » a rendu cette mesure obligatoire pour tout le monde au 1<sup>er</sup> mars 2029 ! La direction s'engage à suivre l'évolution de la parité branche par branche, avec la mise en place de plans d'actions. Là encore, on ne renverse pas la table.

L'enveloppe « égalité pro » dédiée à la correction des inégalités femmes-hommes passe de 200 000 à 300 000 € par an. Dans les faits ça n'est pas une avancée importante puisque c'est ce que pratique déjà la boîte depuis plusieurs années. Une enveloppe annuelle complémentaire de 100 000 € est ajoutée pour traiter spécifiquement les inégalités salariales des groupes B et C.

L'un des éléments que la direction retient dans son bilan et sur lequel elle ne manque pas de communiquer est l'index égalité pro. Pour Sud, cet indicateur est particulièrement contestable. Il ne s'attaque qu'à une partie des inégalités de rémunération, la plus directe. Il laisse de côté toutes les discriminations « invisibles », celles qui font que les femmes accèdent difficilement aux mêmes postes que leurs collègues masculins. Impact des maternités, des congés parentaux et/ou temps partiel « choisi » (mais largement pris par les femmes), les choix stéréotypés dans l'attribution des postes à rémunération élevée, la sous reconnaissance salariale dans les métiers dits « féminisés », le plafond de verre, jusqu'au choix des jours de forma-

## Index égalité pro, de la poudre aux yeux !

tion, des heures de réunion, etc.

De plus, l'index prévoit un « seuil de tolérance » de 5 % qui minimise les écarts et les inégalités. Concrètement, cela signifie que si entre les hommes et les femmes d'une même catégorie il y a 15 % d'écart de rémunération, on n'en retiendra que 10 % ! Forcément, en trichant, on arrive à avoir de bonnes notes ! Enfin, la présentation du dernier index publié est révélatrice de l'importance que La Poste donne à la lutte contre les inégalités femmes/hommes. Il a juste fait l'objet d'un point, sans aucune information préalable ni transmission de documents, à la fin d'une plénière de négociations salariales. Même avec sa note de 94/100 on ne peut pas dire que La Poste soit une bonne élève !

## Des moyens contre les violences sexistes et sexuelles !

Les femmes sont toutes confrontées au sexisme. Au travail, c'est une femme sur deux. Les postières ne font pas exception. Les plans de communication de la boîte, quel que soit le canal, montrent leurs limites. L'outil d'enregistrement des déclarations, actes et agissements sexistes mis en ligne il y a un an est resté tellement confidentiel que presque personne ne le connaît. Résultat seulement une dizaine de saisies !

Le constat est malheureusement le même, pour ce qui concerne les violences sexistes et sexuelles. Sur ce point, la direction refuse toujours de communiquer les chiffres, notamment ceux sur le harcèlement sexuel. Le protocole existant en la matière n'offre pas le cadre sécurisant

nécessaire pour que les femmes puissent dénoncer les violences sexistes. La direction refuse de le modifier, estimant qu'il a été revu il y a un an et qu'il n'est donc pas nécessaire de changer quoi que ce soit pour le moment.

Petite nouveauté, la direction va mettre à disposition de tou-tes une application d'auto-évaluation sur le sexisme et le harcèlement sexuel. Dixit la direction, c'est un investissement financier non négligeable. Pourquoi pas, mais sans formation et autres mesures concrètes, ça ne sera pas très utile. Encore un coup de com' ?

Pour Sud, si on veut combattre efficacement le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail, il faut acter un plan d'action et surtout y allouer les moyens et

budgets nécessaires. Des formations à la lutte contre le sexisme et les stéréotypes doivent être proposées à l'ensemble des postier-es (et non uniquement aux managers et à la filière RH).



## Parentalité, l'escroquerie aux congés...

Pour ce qui concerne la garde d'enfants, en particulier au plus fort de la crise sanitaire, de nombreux postiers et postières ont subi les ordres et contre-ordres de la direction. Mais aussi les décisions arbitraires de certains managers locaux ! Il faut constamment se bagarrer pour faire valoir ses droits en la matière, comme lors de l'importante journée de grève dans l'éducation nationale. Pour clarifier les choses et éviter les décisions à géométrie variable, Sud revendique que le nombre d'ASA garde d'enfant (pour soin ou garde de) soit revu à la hausse. C'est aussi non sur ce point,

la direction estime qu'il y a déjà suffisamment d'ASA ! Et surtout le guide de la parentalité est faux sur ce point : ces ASA peuvent être utilisées pour deux motifs, la maladie et la garde momentanée (classe fermée...)

La boîte ajoute dans le chapitre parentalité la possibilité pour les femmes enceintes de télétravailler 5 jours par semaine, si les activités sont compatibles bien sûr ! Certes, pourquoi pas ? Mais par ailleurs, la boîte expérimente un peu partout le télétravail à 100 % en refusant d'en discuter dans le cadre de l'accord télétravail. Et il

faut reconnaître que cette mesure n'engage que peu nos dirigeant-es. Il ne faut pas oublier non plus qu'un avenant moins-disant à l'accord télétravail a été signé il y a plusieurs mois, par La Poste et certaines fédérations syndicales, qui limite drastiquement les indemnités. Et là encore ce sont les femmes qui payent le prix fort de ce genre de décision, quand on sait que seulement 43 % des femmes ont une pièce dédiée pour télétravailler, contre 55 % des hommes, 52 % des femmes n'ont pas de matériel adapté, contre 42 % des hommes.

## Temps partiel, seulement quand ça arrange le patron !

Les problématiques sur le respect des temps partiels, en particulier pendant les vacances scolaires ou la peak période ne sont pas nouvelles. Mais la boîte ne veut toujours rien entendre. Et là encore ce sont les femmes qui sont le plus fortement impactées. Les postières représentent près de 80 % des emplois à temps partiel, taux qui augmente chaque année.

## Inflation, un coût plus lourd pour les femmes

Les prix à la consommation ont augmenté de 6,1 % en un an. Ça se traduit par une perte de pouvoir d'achat qui touche plus durement les ménages les plus modestes. Cela renforce aussi les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières, en particulier les plus précaires et les familles monoparentales, sont touchées plus fortement par l'inflation. 82 % des parents isolés sont des femmes.

Il y a des conséquences qu'on mesure moins, comme l'augmentation du temps de travail domestique, passé à produire des biens ou des services consommés par les ménages. Ce travail dit reproductif est non rémunéré. Dans 63 % des couples hétéros ce sont les femmes qui font les courses, 73 % pour les familles modestes selon l'IFOP. Face à l'explosion des prix, elles mettent en place des stratégies comme aller dans plusieurs magasins, pour traquer les réductions, réduire l'impact sur le budget.

En plus de la charge mentale que cela induit, c'est un coût en termes de temps. Le nombre d'heures consacré au travail domestique a certes baissé ces dernières années, mais la répartition entre les femmes et les hommes reste inchangée.

Comment inverser cette tendance ? La sociologue Christine Delphy propose par exemple de donner un prix au travail ménager. Les hommes exploitent le travail domestique réalisé majoritairement par les femmes, sans contrepartie. Elle constate que la négociation conjugale ne fonctionne pas et propose donc de donner un prix à ce travail gratuit, prix qui serait fixé par diverses politiques publiques. Et ainsi, inciter les hommes à y contribuer.

Et à La Poste ? Les femmes sont nombreuses parmi les plus bas salaires. Alors que les résultats de l'entreprise le permettent amplement, nos patrons refusent toujours d'augmenter les salaires et participent donc à faire payer un tribut toujours plus lourd aux femmes !



## Toujours pas à la hauteur...

Les inégalités au travail sont la conséquence d'une société toujours marquée par le patriarcat.

Notre syndicalisme de transformation sociale, parce qu'il vise une société plus juste et égalitaire, est investi depuis toujours dans le combat féministe. Ce dernier sert non seulement les femmes, mais également les hommes parce que toutes et tous ont à gagner à plus d'égalité.

La conception d'égalité professionnelle de La Poste s'inscrit dans la compétitivité chère aux libéraux, elle est loin de remettre en cause la domination patriarcale, bonne alliée de la domination capitaliste. Notre conception s'inscrit dans la volonté politique de parvenir à une société égalitaire, c'est pourquoi elle est transverse : elle concerne le professionnel certes, mais va plus loin, car il s'agit de bannir la hiérarchie sociale qui place le « masculin avant le féminin ».



# Santé des femmes au travail, un enjeu majeur !

Les droits des femmes ne sont jamais acquis, la récente décision de la Cour suprême des États-Unis remettant en cause le droit fondamental des femmes à avorter nous le rappelle. Cette décision balaie avec violence des années de luttes et de mobilisation pour les droits des femmes. Ces droits sont déjà restreints, y compris dans des pays comme la Pologne, la Hongrie ou la Slovaquie. En France, la montée de l'extrême droite est aussi une menace pour nos droits.

La question de l'accès aux soins se pose de manière récurrente et pour les femmes la problématique est plus forte. 6 femmes sur 10 éprouvent des difficultés pour accéder à certains médecins spécialistes. Elles sont aussi 35 % à subir des stéréotypes liés à leur genre dans leur prise en charge médicale, les médecins n'abordent

pas de la même manière les hommes et les femmes. Les contacts que les postières peuvent avoir avec certains médecins du travail confirment malheureusement ce dernier chiffre! D'ailleurs les indicateurs du dernier rapport de la médecine du travail n'évoque que les femmes enceintes et allaitantes. Quelque peu réducteur.

À La Poste, les données liées à l'absentéisme pour maladie ne s'améliorent pas, en particulier pour les femmes. Cela fera bientôt 10 ans que le chiffre est en progression constante. Nous pouvons d'ailleurs faire le même constat pour les accidents du travail qui sont toujours plus nombreux et graves pour les postières. La direction refuse de communiquer des données genrées<sup>1</sup> sur les maladies professionnelles. Pour se donner bonne conscience, la boîte consacre dans l'ac-

cord un chapitre aux... seuls accidents du travail ! Encore une fois, les mesures font plus dans l'incantatoire que dans l'efficacité !

Les négociations du nouvel accord égalité pro auraient dû permettre de faire avancer les droits des femmes.

Sud PTT continuera à revendiquer la création d'autorisations spéciales d'absence pour interruption de grossesse, volontaire ou due à une fausse couche. Concernant la surexposition des postières à l'absentéisme, aux accidents du travail et maladies professionnelles, le constat est fait chaque année, depuis 10 ans ! La santé et les conditions de travail des femmes doivent être une priorité! La direction doit prendre des mesures concrètes sans attendre.

1 incluant des critères liés au genre ou au sexe (femme, homme...)

## Hygiène et congés menstruels, la cup est pleine!

Le sujet des règles douloureuses n'est pas une lubie passagère. Une femme sur 10 souffre d'endométriose, maladie encore taboue et mal prise en charge. Plus d'une femme sur deux a des règles douloureuses. Autant dire qu'à La Poste un grand nombre de collègues est potentiellement confronté à la question! S'ajoute à cela la précarité menstruelle (accès aux protections hygiéniques difficile ou impossible)

qui concerne 20 % des femmes. Mais à La Poste comme dans de très nombreuses entreprises, les effets du travail sur les menstruations, la grossesse et la ménopause sont vus comme propres à la sphère privée. Donc il ne faut pas en parler, encore moins proposer des mesures qui permettent à toutes de se sentir mieux au travail.

Sud revendique la mise à disposition de protections menstruelles dans tous les services et toutes les entités de La Poste ainsi que la mise en place d'un congé menstruel (ce qui se fait déjà dans certaines entreprises françaises et constitue un projet de loi en Espagne). Pour le congé, c'est un non catégorique de la direction au motif que le bilan tiré par d'autres entreprises est négatif, dans le sens où très peu de femmes demandent à en bénéficier. Pour les mises à disposition de protections, là encore c'est un refus cette fois pour des raisons financières! La direction estime qu'il y aura des «abus» (elle est belle la confiance!) et que ça n'est donc pas tenable économiquement. En lieu et place, elle rappelle que des poubelles doivent être installées dans toutes les toilettes...

Ces réponses sont une honte, en particulier pour les femmes qui passent la plupart de leur temps de travail dehors, sans avoir accès facilement à des sanitaires. Même si la direction courrier-colis assure que sur ce dernier point des solutions ont été trouvées partout...

**Sud PTT n'a donc pas apposé sa signature en bas de cet accord égalité professionnelle qui n'est clairement pas à la hauteur des enjeux. Cela aurait signifié apporter notre caution à une Poste qui reste sourde à la voix des femmes.**

### **Nous continuerons à porter nos revendications :**

- **la création d'un service indépendant et impartial, formé à l'écoute et à la prise en charge des victimes de harcèlements et violences sexistes ;**
- **des formations contre le sexisme et les stéréotypes pour tou-tes ;**
- **un plan d'action genré contre l'accidentologie et la maladie professionnelle ;**
- **des mesures salariales spécifiques pour les bas salaires ;**
- **la mise à disposition de protections menstruelles dans tous les services et toutes les entités de La Poste ainsi que la mise en place d'un congé menstruel.**