



POURQUOI LA CFE-CGC A SIGNÉ 6^e ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2025-2027 DES AVANCÉES CONCRÈTES POUR LES POSTIÈRES ET POSTIERS

La CFE-CGC s'est toujours investie pleinement dans la lutte contre toute forme d'inégalités et de discriminations. Elle a donc signé sans la moindre hésitation le nouvel accord Égalité Professionnelle, un accord indispensable pour prolonger et enrichir les dispositions déjà existantes. Cet accord consacre des droits renforcés pour les familles, les personnes à temps partiel, les salariés en situation de fragilité, et renforce la lutte contre toutes les discriminations.

CE QUE NOUS AVONS OBTENU

Égalité salariale & évolution de carrière

- 550 000 € par an pour corriger les écarts de salaire femmes/hommes (dont 100 KE pour les cadres stratégiques et dirigeants)
- Revalorisation automatique au retour de congé maternité, parentalité ou adoption
- Entretien d'évaluation obligatoire au retour de congé parental ou maternité
- Recherche systématique de candidatures féminines qualifiées sur les postes à responsabilité

Temps partiel : une attention spécifique

- Les objectifs sont proratisés : une règle claire désormais inscrite
- Le travail à temps partiel ne doit jamais freiner l'évolution de carrière
- Accès équivalent à la formation, part variable proportionnelle à la quotité de travail
- Les challenges commerciaux tiennent compte du temps de travail effectif

Parentalité : des droits concrets pour toutes les familles

- Aménagements d'horaires pour les femmes enceintes dès le 3^e mois, facilités pour l'allaitement
- Télétravail possible jusqu'à 5 jours/semaine pour les femmes enceintes (si l'activité le permet)
- Tâches moins pénibles ou activités de transition sur avis médical pendant la grossesse
- 3 autorisations d'absence pour le/la conjoint·e (examens médicaux liés à la grossesse)
- ASA pour soins d'enfants malades et ASA spécifiques pour enfants en situation de handicap
- Protection contre le licenciement pendant 10 semaines pour tous les nouveaux parents
- Égalité de droits parentaux pour toutes les familles.



Handicap : un appui renforcé pour les parents concernés

- 550 000 € par an pour corriger les écarts de salaire femmes/hommes (dont 100 KE pour les cadres stratégiques et dirigeants)
- Revalorisation automatique au retour de congé maternité, parentalité ou adoption
- Entretien d'évaluation obligatoire au retour de congé parental ou maternité
- Recherche systématique de candidatures féminines qualifiées sur les postes à responsabilité

Mixité et inclusion

- Objectifs chiffrés de féminisation des postes :
 - 40 % cadres dirigeants
 - 45 % cadres stratégiques
 - 50 % cadres supérieurs
- Mixité obligatoire dans les short-lists de recrutement et les jurys de sélection
- Mise en place d'actions renforcées pour améliorer la mixité dans les métiers fortement genrés
- Lutte active contre le sexisme, les discriminations, les stéréotypes et le harcèlement (formations, référents, enquête en 2026)

Santé & sécurité : une prise en compte élargie

- Campagnes internes sur l'endométriose, la ménopause, cancers (sein/prostate) : Mise à disposition sur l'intranet RH, de la liste des hôpitaux de référence
- Protections périodiques d'urgence testées sur les lieux de travail
- En cas de violences (au travail ou familiales) : accompagnement médico-social, juridique, protection fonctionnelle en cas de plainte

Prevention et lutte contre les violences au travail

- Aides et conseils auprès des acteurs médicaux sociaux
- Ligne d'écoute et de soutien psychologique : 0800 400 750
- Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné au sein du CSE
- Mise en place fin 2025 de la plateforme santé mentale, avec possibilité de contacter un psychologue externe.
- Prise en charge par La Poste, des frais d'avocat et de procédure encas de violences de la part des clients

Prevention et lutte contre les violences familiales

- Écoute et Accompagnement pour victimes ou témoins de violences familiales, auprès des managers, responsables RH, médecins, assistants sociaux, infirmiers
- Numéro vert de la ligne d'écoute et de soutien psychologique : 0800 400 750
- 3 jours d'autorisation spéciale d'absence pour réaliser les démarches administratives
- Aide à la recherche d'une solution d'hébergement temporaire, avec l'aide du Service logement de La Poste
- Recherche d'une solution de mobilité géographique en cas de situation exceptionnelle



CE QUE NOUS CONTINUERONS À DÉFENDRE

La CFE-CGC veillera à ce que chaque engagement pris soit respecté dans les faits :

- Des droits concrets pour les familles
- L'égalité réelle entre femmes et hommes
- L'accompagnement de toutes les situations personnelles avec bienveillance
- Un management responsable, respectueux et exemplaire

Parce que l'égalité professionnelle doit rester une priorité, la CFE-CGC ne relâche pas sa vigilance et reste mobilisée pour **une égalité professionnelle à la hauteur de nos métiers...** et des postiers.

Il est à noter que l'emploi des seniors fera l'objet de négociations dédiées à la rentrée.



ACCORD SOCIAL
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES POSTIÈRES ET LES POSTIERS
2025-2027

La CFE-CGC est mobilisée depuis longtemps sur l'égalité pro et le congé paternité !

En 2002 : La CFE-CGC obtient le congé paternité qui a été doublé en 2021!

Défense des collègues sous JRS : victoire de la CFE-CGC en 2021 au conseil constitutionnel sur la retraite progressive et le congé parental !



100%
CADRES

100%
VOUS

**CFE
CGC**
Groupe La Poste