
Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris, représentée par Monsieur Foucauld LESTIENNE, Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales.

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

La Poste s'engage pour la promotion de l'égalité professionnelle.

Les principes directeurs de l'égalité professionnelle à La Poste, issus de l'accord du 4 avril 2005, font l'objet du Chapitre 1.

Les principes de gestion, nécessaires à l'application des engagements, sont décrits dans le Chapitre 2 et les parties au présent accord ont décidé d'un plan d'actions prioritaires figurant au Chapitre 3. Ces actions sont choisies selon 4 critères définis d'un commun accord : visibilité des changements par les postier-ière-s, faisabilité de la réalisation sur 3 ans financement et évaluation des actions retenues.

En annexe au présent accord figurent :

- un tableau retraçant les objectifs, les actions, les moyens, le calendrier et les indicateurs associés au plan d'actions prioritaires (annexe 1);
- la liste des principaux textes légaux et réglementaires en relation avec les dispositifs prévus dans l'accord (annexe 2);
- la liste des indicateurs Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexe 3).

Les parties conviennent que les actions initiées doivent ainsi être poursuivies et renforcées en particulier dans les domaines suivants :

La mixité des Métiers

- Les taux de féminisation des divers secteurs de l'entreprise faisant apparaître des situations différentes :

Courrier	45,05%
Colis	29,76%
Enseigne	66,80%
Services financiers	62,61%
Supports et structures	45,51%

Effectifs fonctionnaires, salariés CDI + CDD au 31/12/2010, répartis par domaine de pilotage. Effectif= 252 506.

La négociation annuelle portant sur les salaires qui pourra donner lieu chaque année à des correctifs visant à respecter l'égalité professionnelle.

La parentalité dans la vie professionnelle et le respect de l'égalité des chances dans le développement professionnel, en particulier vis-à-vis des personnes en temps partiel.

La lutte contre les stéréotypes de genre.

La prise en compte de l'égalité professionnelle dans le dialogue social aux échelons déconcentrés dans les Directions de Métiers et au niveau national, et la communication sur les engagements en matière d'égalité professionnelle.

Les parties se fixent comme ambition prioritaire de mettre en place des actions lorsque la proportion de femmes ou d'hommes dans les principales fonctions et catégories professionnelles est inférieure à 40%.

L'accord national constitue un socle minimal qui s'appliquera directement dans les Directions de Métiers.

Les accords égalité professionnelle précédemment conclus dans les Métiers continuent à s'appliquer jusqu'à leur terme; les commissions de suivi qui se réuniront dans l'année 2011 étudieront l'articulation entre les dispositions de l'accord national et des accords métiers en cours.

Le déploiement de l'accord national donnera lieu, à des plans d'actions concertés dans chaque Métier. Les plans d'action des Métiers ne pourront contenir de dispositifs moins avantageux que ceux de l'accord national.

Chapitre 1:

Les principes directeurs de l'égalité professionnelle à La Poste

Les engagements de La Poste

Les principes directeurs de l'égalité professionnelle à La Poste s'inscrivent dans le cadre des obligations juridiques tant internationales, qu'européennes et françaises.

La Poste et ses Métiers s'engagent résolument pour l'amélioration continue de l'égalité professionnelle à La Poste.

La Poste s'engage en particulier à :

- Améliorer l'égalité à toutes les étapes de la vie professionnelle ;
- Réaliser progressivement, pour chaque secteur d'activité, la mixité des principales fonctions dont celles des dirigeant-e-s notamment par une communication externe de recrutement plus attractive, pour le genre non représenté et des conditions de travail facilitant l'accès des deux sexes à tous les postes.

- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle par :
 - o Une attention particulière vis-à-vis des obligations résultant de la vie familiale et, dans la mesure du possible, des difficultés ponctuelles rencontrées dans la vie personnelle ;
 - o Un temps partiel choisi et non subi;
 - o Des modalités d'utilisation du temps partiel tenant compte de manière équilibrée, à la fois des exigences du service et des attentes du-de la postier-ière.
- Accompagner la parentalité dans le cadre du budget social géré par le COGAS : aide financière pour la -garde d'enfants en fonction des revenus, offre garde d'enfant, offre périscolaire par exemple.
- Promouvoir l'égalité professionnelle à l'intérieur et à l'extérieur de La Poste notamment en luttant contre les stéréotypes de genre.
- Négocier et concerter sur l'égalité professionnelle à La Poste et tenir compte des attributions des CHSCT.
- Procéder à un examen des textes réglementaires de La Poste en rapport avec les dispositifs du présent accord afin d'identifier leurs difficultés éventuelles d'application et de pouvoir y remédier.

Chapitre 2:

Les principes de gestion

Les principes de gestion suivants doivent être respectés à l'intérieur de La Poste.

1 - Le recrutement interne et externe :

- Le recrutement effectué en interne ou en externe est uniquement basé sur les compétences et l'expérience requises par la fiche de poste ou l'offre de candidature qui ne requièrent, en particulier, aucune photo, ni mention relative à l'âge, au genre, ou à la situation de famille.
- Pour les postes de cadres supérieurs, stratégiques et dirigeants, le comité de carrière fonde sa décision sur des critères explicites, non discriminatoires et justifiés par les missions confiées. Les candidatures ne requièrent, en particulier, aucune photo, ni mention relative à l'âge, au genre, ou à la situation de famille. L'évaluation est fondée sur les compétences, les qualifications, expériences et motivations.
- La communication externe ou interne de recrutement (offre de poste, promotion des métiers,...) respecte l'égalité professionnelle. Les mesures suivantes doivent être appliquées (se référer au guide du recrutement):

- o Aucune allusion de genre ne doit apparaître dans la fiche de poste ;
- o Evocation des conditions d'exercice du poste de manière objective.
- Chaque membre des jurys de sélection a été formé et sensibilisé à la non-discrimination et dispose du guide du recrutement ou des notes établies dans les Métiers sur la base des mêmes principes de recrutement que le guide. Une enquête sera conduite afin d'identifier les freins qui peuvent conduire à réduire la participation des postiers-ière-s aux jurys de sélection et, en particulier, ceux qui empêchent une représentation équilibrée des deux genres.
- Lors de recours à des prestataires externes de l'emploi, les cahiers des cfi.arges précisent la nécessité de proposer des candidatures des deux genres.

2 - Développement professionnel, vie personnelle et Daireutale

- Aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne peut être subi du fait du temps partiel, des congés de maternité ou d'adoption, par les salarié-e-s, comme par les fonctionnaires.

En ce qui concerne les salarié-e-s, le congé parental est repris pour l'intégralité de sa durée pour la détermination de l'ancienneté de rémunération (un bilan du nombre de bénéficiaires et du gain correspondant sera établi annuellement).

- Tout-e postier-ière peut bénéficier de stages de découverte dans les autres Métiers pour affiner son projet professionnel, après un bilan de compétence si nécessaire.
- Toute personne demandant un temps partiel ou un congé parental, disposera d'une information sur les conséquences de son choix sur sa vie professionnelle en termes de retraite, sur la base de la réglementation en vigueur au moment de la demande. Une trace écrite sera conservée des éléments qui lui ont été communiqués et du fait qu'elle en a pris connaissance. Des supports recensant les informations utiles et les coordonnées de correspondants compétents dans ce domaine seront mis à la disposition des managers et des personnes concernées.
- Au retour de congé parental, la personne concernée sera affectée sur le même poste ou sur un poste équivalent et si possible, dans un secteur géographique proche du domicile.
- Les objectifs sont proratisés en fonction du temps partiel, sans pénalisation sur la part variable, le commissionnement, la promotion et la mobilité fonctionnelle. /
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) enfant malade sont accordées dès lors que la présence du père, de la mère ou du responsable légal, attestée par un médecin, est nécessaire, dans la limite du maximum de jours autorisés par la réglementation. Ces ASA peuvent être accordées par demi-journées ou cumulées.

L'ensemble des textes réglementaires concernant les ASA attribuées pour soigner un enfant feront l'objet d'un examen particulier et le cas échéant, d'une révision, dans un souci de cohérence.

- Les horaires de travail des parents rencontrant momentanément des difficultés de garde ou de soins et en particulier les personnes élevant seules des enfants, font l'objet d'un aménagement.
- Un jour d'autorisation spéciale d'absence par an est attribué aux parents d'enfants handicapés âgés au plus de 16 ans révolus, quelle que soit la lourdeur du handicap, en plus des droits accordés à tous les parents et des droits accordés aux parents d'enfants gravement handicapés sur présentation d'un justificatif (visite médicale, intervention chirurgicale ...).

3 - Un égal accès à la formation

- La formation de développement professionnel fait l'objet d'un accompagnement adapté (lieu de formation, organisation dans le temps...) pour les parents d'enfants jusqu'à l'entrée au collège, afin de leur permettre d'en bénéficier.
- Les actions de formation liées à l'emploi ont lieu principalement dans les locaux de l'entreprise et aux heures de travail, que le-la postier-ère soit à temps partiel ou complet.

4 - L'état de grossesse, le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité

- Conformément aux textes légaux, les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.
- Le médecin du travail préconise, si besoin, les adaptations de poste nécessaires aux femmes enceintes et ses préconisations sont mises en œuvre immédiatement.
- Les facilités d'horaire prévues pour les femmes enceintes, dès l'entrée dans le 3^{ème} mois, par les dispositions réglementaires en vigueur, ne peuvent être refusées. L'ensemble des textes réglementaires concernant les droits des femmes enceintes et la maternité feront l'objet d'un examen particulier et le cas échéant, d'une révision, dans un souci de cohérence.
- Un entretien avec le manager doit avoir lieu avant le départ en congé de maternité ou d'adoption afin de prévoir les éventuelles modalités de contact pendant le congé, si la personne souhaite obtenir une information régulière sur le plan professionnel.
- De même, un contact sera proposé au cours de l'absence et avant le retour de la personne afin d'organiser les modalités de sa réintégration (affectation, formation, évolution de poste...).
- Suite à congés de maternité ou d'adoption, les intéressés bénéficient d'un retour sur le même poste ou, si l'organisation a évolué, sur un poste équivalent.
- Le congé de maternité est assimilé à une période de travail effectif.

Le congé de maternité et le congé de paternité ne peuvent donner lieu à des modifications, dans un sens défavorable, des éléments de rémunération et des possibilités d'accès à la mobilité ou à la promotion.

- Le niveau moyen de part variable est attribué pour la période de congé liée à la maternité ou l'adoption.
- L'entretien d'appréciation ou du management de la performance est obligatoirement organisé au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental pour le cas où il n'aurait pas été tenu au moment de la campagne de l'année en cours.

5 - Lutte contre les stéréotypes de genre

- Un module relatif à la non discrimination et aux stéréotypes est intégré aux formations d'accès à une catégorie d'emploi de management et d'encadrement supérieure. Toute représentation ou dénomination sexuée des métiers est interdite.
- L'utilisation de propos ou d'images sexistes est interdite en milieu professionnel et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.
Ces pratiques peuvent également donner lieu à une condamnation pénale si elles s'accompagnent d'actes discriminatoires.
- La représentation syndicale du personnel vise à la mixité.

Chapitre 3: Le plan d'action prioritaire

Axe 1 : Renforcer la mixité des métiers

En matière de recrutement interne et externe :

- **Les outils de communication seront revus au fur à mesure de leur renouvellement sur les 3 prochaines années afin d'accroître la mixité dans les emplois et les Métiers.**

Sur les 3 ans, les modalités d'un contrôle aléatoire sur le site de e-recrutement et sur la bourse d'emploi seront étudiées et mises en œuvre et les résultats de ces contrôles seront communiqués aux organisations syndicales signataires lors de la commission de suivi.

Les plans d'actions Métier préciseront comment ils viseront le genre en minorité lors de la recherche de candidats afin de:

- Valoriser la fonction sur le genre peu ou pas représentée ;
- Rechercher des candidatures du genre peu ou pas représenté par des actions et des partenariats adaptés ;
- Les Métiers préciseront les fonctions concernées.

Indicateur : nombre de candidatures hommes/femmes par Métier et par fonction.

- **Le cas particulier des cadres stratégiques et dirigeants.**

La Poste s'engage à rechercher systématiquement des candidatures féminines aux postes vacants dès groupes B et C. Les comités de carrière ne valideront le choix définitif qu'après vérification de l'existence de candidatures féminines.

La Poste mettra en place un indicateur de suivi de la part des femmes dans les instances de direction des Métiers.

Indicateur : pourcentage de femmes sur les postes de groupes B et C.

Obiectif : progresser en moyenne de 1% par an sur la durée de l'accord.

En matière de rémunérations :

Les différentes analyses conduites par la Poste dans le cadre du précédent accord attestent globalement d'une égalité salariale entre les genres.

Toutefois, les études conduites vont être affinées :

La présentation d'une répartition par quartile des parts variables et des augmentations par Métier sera étudiée dans le cadre du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de l'accord, les organisations syndicales signataires et La Poste, avec le conseil technique de l'Observatoire de la responsabilité sociale en entreprise (ORSE), conviendront du cahier des charges d'une étude de rémunération approfondie (comprenant les éléments fixes et variables de la rémunération).

Cette étude pourra donner lieu à des suivis d'échantillons représentatifs, ainsi qu'à la recherche des causes objectives et perçues des différences dans les parcours professionnels.

La Poste et les organisations syndicales signataires sélectionneront le prestataire. La commission égalité analysera les résultats et proposera, le cas échéant, des actions.

Le financement de cette étude sera assuré dans la limite de 40k euros dans le cadre de l'enveloppe prévue par l'accord salarial. Le complément éventuellement nécessaire à la réalisation de l'étude fera l'objet d'un budget dédié.

Axe 2 : Faciliter la parentalité dans la vie professionnelle

La Poste est signataire de la Charte de la parentalité dont l'un des objectifs vise notamment à faire évoluer les représentations liées à la parentalité.

La Poste, comme les organisations syndicales, fait le constat que trop de freins persistent encore pour que les parents, pères et mères, puissent concilier leur parentalité avec leur vie professionnelle.

La promotion de la parentalité auprès des postiers en contribuant à équilibrer la part de chacun dans les responsabilités familiales et professionnelles, constitue un facteur de performance économique et s'inscrit dans les engagements de responsabilité sociale de l'entreprise.

Dans le cadre de l'enveloppe complémentaire de 3 millions d'euros apportée au Comité d'orientation et de gestion des activités sociales (COGAS), la Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord, s'engagent à consacrer au moins 600 000 euros à l'amélioration des prestations sociales de gardes d'enfants, notamment pour les parents travaillant en horaires décalés.

Par ailleurs, la commission solidarité du COGAS mène, avec l'aide du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), une réflexion sur les critères d'attribution des prestations sociales. A partir de constats qualitatifs et quantitatifs sur le système actuel, l'objectif de la commission est de proposer des évolutions des critères de quotient familial qui permettent de mieux prendre en compte la situation de certaines catégories de personnel, telles les familles mono parentales.

Les travaux de la commission doivent déboucher sur des propositions d'évolutions concrètes du système de calcul des quotients familiaux à valider par le COGAS début 2012.

Enfin, les parties au présent accord souhaitent engager des actions en faveur de la parentalité, notamment masculine, à l'image de celles recensées dans le guide élaboré par l'ORSE sur ce sujet:

Communication spécifique sur la parentalité à la Poste et les droits qui y sont attachés (comprenant en particulier les coordonnées des assistant-e-s sociaux-les et des principales associations de défense des droits de la femme et de lutte contre les violences conjugales) ;

Communication sur les droits, en particulier les conséquences du temps partiel et la retraite, et les interlocuteurs permettant d'obtenir des informations sur ces sujets dans les niveaux opérationnels de déconcentration (NOD);

Enquête auprès des parents, et en particulier des pères postiers.

Indicateur : *taux de prise du congé paternité, répartition HIF congé parental*

Axe 3 : Lutter contre les stéréotypes de genre

Après la signature de l'accord, une campagne de communication sera menée auprès des postiers et des postières, sur le texte de l'accord et les orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités. Un kit de communication sera réalisé sous forme de fiches et d'une brochure à destination des postier-ière-s.

En 2011, un espace temps communication (ETC) de sensibilisation sur la thématique H/F, mettant en scène des situations permettant de faire évoluer les représentations, sera conçu et diffusé auprès de tou-te-s les postiers-ières par leurs managers, qui seront dotés à cette occasion d'un guide d'utilisation.

En 2012, une enquête de la sensibilité des personnels aux stéréotypes de genre sera effectuée.

Indicateur : *% de postiers sensibilisés à ces thématiques par Métier.*

Chapitre 4: **Mise en œuvre de l'accord**

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 avril 2005, qu'il modifie intégralement.

Il fera l'objet d'un plan d'action dans chacun des Métiers et au Corporate.

Ces plans d'action feront l'objet d'une commission de suivi annuelle par Métier au premier semestre de chaque année afin d'examiner les résultats obtenus et les moyens prévus pour l'année en cours.

Dans l'attente de la mise en place de ces plans d'actions, et pour la durée restante de validité des accords Métier, chaque Métier réunira dès la publication du présent accord une commission de SUIVI.

Cette commission de suivi identifiera pour chaque Métier quelles mesures de l'accord Métier, plus favorables que celles du nouvel accord national sont prolongées, et les mesures qui, moins favorables que celles contenues dans le nouvel accord national, ne trouvent plus à s'appliquer.

Postérieurement à ces commissions, se tiendra la commission de suivi nationale qui réunit au moins une fois par an les signataires du présent accord, afin d'examiner l'avancement des engagements pris dans le cadre de l'accord, les dysfonctionnements susceptibles d'être intervenus dans son application et les réorientations éventuelles à mettre en place.

Durée, Dépôt et publicité du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa publication.

Il est conclu pour une période de trois ans et cessera de produire effet à l'issue de ce délai.

La Poste déposera le présent accord et ses annexes auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de conclusion (services du ministère du travail), dans les conditions de formes et de délai prévues par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent accord et ses annexes seront également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Chapitre 5: **Pilotage de l'égalité professionnelle à La Poste**

La progression de l'égalité professionnelle à La Poste sera examinée en commission égalité rassemblant la totalité des organisations professionnelles représentatives, annuellement, grâce à l'examen du rapport de situation comparée enrichi (sa structure figurera en annexe), et l'examen des progrès dans le cadre du label égalité professionnelle.

Des indicateurs seront identifiés et suivis au sein des Métiers. Ils feront l'objet progressivement d'un rapport spécifique.

Une déconcentration de la concertation sera mise en place dans le cadre des CDSP vie au travail.

SIGNATURES :

Fait à Paris, le 11 Avril 2011

Pour La Poste

Le Directeur Délégué des Ressources Humaines
et des Relations Sociales



Foucauld LESTIENNE

Pour les organisations syndicales

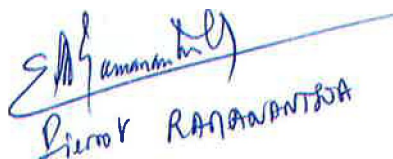
Fédération nationale des salariés du secteur des
Activités Postales et de Télécommunications
(CGT)

Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires
et Démocratiques (SUD)

Fédération Communication Conseil Culture
(F3C-CFDT)



Fédération CFTE des Postes et des
Télécommunications (CFTE - P/T)



Pierre RANAVANTSA

Fédération syndicaliste Force Ouvrière
de la Communication :
Postes et Télécommunications

ci-joint, 1, < ' eLU en, u



Syndicat national des cadres CFE - CGC de la
Poste (CGC La Poste)



Marie-Laure DUFORGE



ANNEXE 1

Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Date de réalisation	Budget prévisionnel	Indicateur de résultat (quantitatif et/ou qualitatif)
Accroître la mixité dans les emplois et les Métiers	Plans d'action Métiers sur la communication en recrutement.	Sur les 3 ans de l'accord, au fur et à mesure du renouvellement des outils de communication.	Doit s'intégrer dans les campagnes prévues sous forme de recommandations vers les restataires.	Nombre de candidatures femmes/hommes par Métier et par fonction.
Accroître la part des femmes dans les groupes A et C de 1°10 sur la durée de l'accord	Validation des candidatures par les comités de carrière conditionnée par la présence de candidatures féminines (courrier aux directeur-trice-s des cadres stratégiques de chaque Métier)	2011	Aucun.	Pourcentage de femmes dans les groupes B et C.
Etudier et analyser les facteurs conduisant à produire des écarts de rémunérations	Etude avec le conseil de l'ORSE, en partenariat avec les organisations syndicales.	2011	Évalué à 40K euros, dans le cadre de l'enveloppe prévue dans l'accord salarial.	Réalisation du cahier des charges. Restitution et analyse des résultats. Plans d'action correspondant.
Faciliter la parentalité dans la vie professionnelle	Kit de communication à l'attention des postier-ière-s sur le texte de l'accord et les droits liés à la parentalité.	2011/2012	En cours d'évaluation.	Pourcentage de la population cible destinataire de la communication.
	Enquête auprès des pères et des mères sous le pilotage de Brigitte GRESY.	2011	3000 euros maxi (enquête réalisée conjointement auprès d'autres entreprises).	Taux de prise du congé paternité, répartition F/H du congé parental.
	Amélioration des prestations sociales de gardes d'enfants, notamment pour les parents travaillant en horaires décalés.	Calendrier COGAS	600 000 euros minima (enveloppe complémentaire COGAS)	Nb de postier-ière-s bénéficiaires.
	Propositions d'évolution des critères de quotient familial pour l'attribution des prestations sociales	Début 2012	COGAS + CREDOC	A déterminer en fonction des travaux.
Lutter contre les stéréotypes de genre	ETC sensibilisation pour toutes les postier-ière-s ; guide d'utilisation pour les managers.	Fin 2011	Évalué à 16500 euros environ (sur la base de l'ETC discrimination).	Pourcentage de la population cible touchée par l'ETC.
	Module de formation sur la non discrimination et les stéréotypes de genre.	Dès 2011	Privilégier la prestation interne.	Communication par les Métiers de leurs cahiers des charges et de leurs plannings de formation à l'embauche.
	Enquête de sensibilité auprès des personnels.	2012	A déterminer.	Etablissement d'un échantillon pertinent. Pourcentage des populations cibles touchées.
li/lettre en œuvre et déployer l'accord	Plan de communication.	Dès signature.	Coût habituel sur les supports internes et dans Forum.	

ANNEXE2

Principaux textes légaux et réglementaires à la date du 11 Avril

ACCORDS

Accord « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste : une prise de conscience partagée », du 4 avril 2005

Convention Commune La Poste-France Télécom

Accord du 5.4.2002 sur la mise en œuvre du congé paternité

CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

circulaire du 7 janvier 1993 (Doc RH 1)

circulaire du 21 septembre 1994 (BRH 1994 RH 79 mesures relatives aux naissances multiples et aux adoptions).

circulaire de 1997 (BRH 1997 RH 72)

circulaire de 2002 (BRH 2002 RH 25)

Flash RH 2002.005

Flash RH 2004.34 du 7 septembre 2004 (salarié enfant étranger)

Flash RH 2005.45 du 11 août 2005 (extension congé paternité fonctionnaire)

Flash RH 2005.30 du 23 mai 2005 (congé de maternité des salariées en cas d'accouchement prématuré)

Flash RH 2005.37 du 6 juillet 2005 (précision par rapport au Flash RH 2005.30 - allongement de la période de suspension du contrat suite accouchement prématuré)

Flash RH 2006.09 du 20 avril 2006 (fonctionnaire et salarié congé maternité en cas de naissance prématurée allongement période suspension et période d'indemnisation, possibilité de report)

Flash RH 2006.20 du 9 août 2006 (congé payés salariés suite congé maternité)

Flash RH 2006.24 du 1er septembre 2006 (précisions congé maternité en cas de naissance prématurée, décès de la mère, hospitalisation enfant...)

Flash RH 2007.16 du 11 avril 2007 (congé maternité salariée report)

Flash RH 2010.28 du 23 novembre 2010 (congé maternité fonctionnaire exposée au diéthylstilbestrol)

CONGE DE PATERNITE

circulaire du 12 avril 2002 - BRH 2002 RH 25

Note de service n° 65 du 3 novembre 2004, relative notamment aux dispositions applicables au congé de paternité lors du décès de l'enfant.

Flash RH 2008.08 du 18 février 2008

CONGE PARENTAL

circulaire du 8 juillet 1981 (BRH 177 Pas 74) relative au congé postnatal (ancienne appellation du congé parental) ;

circulaire du 6 décembre 1985 (Doc 345 PAS 150) (fonctionnaire)
circulaire du 8 janvier 1993 -BRH 1993 RH 2 (salarié)
circulaire du 8 juillet 1994 - BRH 1994 RH 50 (fonctionnaire)
circulaire du 12 octobre 1995 (BRH 1995 RH 66) relative au congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant applicable aux agents contractuels de droit privé
circulaire du 9 juillet 1997 (BRH 1997 RH 72) relative à la modification des droits en matière de CLD et de congés en cas d'adoption.
circulaire du 23 juin 2005 - BRH 2005 RH 48-pour la partie relative au temps partiel de droit des fonctionnaires pour élever un enfant de moins de 3 ans.

Flash RH 2004.33 du 7 septembre 2004 (salarié enfant étranger)
Flash RH 2008.24 du 7 juillet 2008 (congé parental fonctionnaire)
Flash RH 2009.40 du 28 décembre 2009 (congé parental des fonctionnaires)

TEMPS PARTIEL

circulaire du 8 décembre 2004 (BRH 2004 RH 113) relative au temps partiel des salariés
circulaire du 23 juin 2005 - BRH 2005 RH 48 relative au temps partiel des fonctionnaires

Flash RH 2006.10 du 3 mai 2006 (temps partiel fonctionnaire handicapé)

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

circulaire du 9 décembre 1985 (DOC 350, PAS 153)
circulaire du 8 janvier 1993 (BRH 1993 RH 2 ASA et congés applicables aux ACOS relevant de la CC)
circulaire du 21 septembre 1994 (BRH 1994 RH 79 Autorisations d'absence pour examens prénataux et mesures relatives aux naissances multiples et aux adoptions).
circulaire du 14 novembre 1997 (BRH 1997 RH 97 autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents parents d'élèves).
circulaire du 30 août 2001 (BRH 2001 RH 40 conditions d'attribution des autorisations spéciales d'absence liées à la vie familiale aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS)).

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

circulaire du 23 juillet 2002 (BRH 2002 RH 48)
circulaire du 17 juillet 2006 (BRH 2006 RH 78)

CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL

circulaire du 11 mai 2007 (BRH 2007 RH 84) congé de soutien familial des salariés

CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE OU CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

circulaire du 4 juillet 2000 (BRH 2000 RH 26 congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie)
circulaire du 3 novembre 2003 (BRH 2003 RH 73 congé de solidarité familiale des salariés)

Flash RH 2011.07 du 24 février 2011

Annexe 3

Indicateurs égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ensemble des indicateurs relatifs aux effectifs est fourni par catégories professionnelles¹ et selon le statut (Salariés - Fonctionnaires) :

- Répartition des effectifs féminins et masculins par et selon les différents contrats de travail (COD, COI, Fonctionnaires).
- Pyramides des âges et âges moyens par sexe.
- Pyramide des anciennetés et anciennetés moyennes par sexe.
- Effectifs féminins et masculins selon les quotités de travail (temps plein; temps partiel 80% à moins de 100%; temps partiel 50% à moins de 80% ; temps partiel à moins de 50%).
- Effectifs féminins et masculins selon l'organisation du travail (Travail de nuit ; travail posté; horaires variables ; travail atypique dont durant le dimanche; travail dont l'amplitude horaire est supérieure ou égale à 9 heures).
- Effectifs passant d'un temps plein à un temps partiel choisi par sexe.
- Effectifs passant d'un temps partiel à un temps plein par sexe.
- Effectifs à temps partiel dont la quotité a diminué ou/et augmenté par sexe.
- Congés dont la durée est supérieure à 6 mois selon le type et par sexe : congés parentaux, congés maternité, congés sabbatiques, congés formation, congés maladie et congé suite à accidents.
- Nombre de congés de paternité pris partiellement ou en totalité selon le nombre d'enfants (un ou plusieurs).
- Taux de prise du congé de paternité selon le nombre d'enfants.
- Nombre de recrutements COI de femmes et d'hommes.
- Nombre de départs de femmes et d'hommes selon le motif : retraite, démission, décès, licenciements, révocations et départs au cours de la période d'essai.
- Répartition des effectifs féminins et masculins selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification de l'entreprise.
- Nombre de promotions et taux de promotion des femmes et des hommes selon le type : Intra Maîtrise et Exécution ; Maîtrise et Exécution vers Cadres; Intra Cadres; Cadres vers Groupe A ; Groupe A vers Groupe B et C.
- Nombre de promotions et taux de promotion des femmes ayant pris un congé de maternité dans l'année.
- Nombre de promotions et taux de promotion des femmes étant à temps partiel (selon la quotité).
- Répartition des effectifs féminins et masculins (en EUTC) en fonction des rémunérations mensuelles nettes. Pyramide des rémunérations.
- Rémunérations mensuelles moyennes nettes et médianes des femmes et des hommes et écart salarial F/H.
- Pourcentage des augmentations individuelles moyennes et médianes des femmes et hommes Salariés de Classe III et des postières du Groupe A.
- Parts variables moyennes et médianes des femmes et des hommes (en valeur indiciaire) du niveau 11-3 au Groupe A.
- Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.
- Effectifs féminins et masculins ayant été formés et pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.
- Nombre de journées de formation par sexe selon le type de formation.
- Nombre total et nombre moyen d'heures de formation par sexe.
- Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation par sexe.
- Nombre de congés de formations pris dans l'année et nombre de personnes ayant bénéficié d'un DIF par sexe.
- Nombre d'accidents de travail et de jours d'arrêts consécutifs par sexe.
- Nombre d'accidents de trajet et de jours d'arrêts consécutifs par sexe.
- Nombre de candidatures féminines et masculines aux élections des représentants du personnel.
- Nombre de prestations de gardes de jeunes enfants et nombre de bénéficiaires.
- Montants alloués aux modes d'accueil de la petite enfance : crèches maternelles ; réservations de berceaux ; prestations de gardes de jeunes enfants.

¹ Catégories professionnelles: Maîtrise et Exécution; Cadres; Groupe A; Groupe B et C.