

## **Question écrite n° 12897 de Mme Claire-Lise Champion (Essonne - SOC)**

**publiée dans le JO Sénat du 08/04/2010 - page 869**

Mme Claire-Lise Champion attire l'attention de M. le ministre chargé de l'industrie sur la discrimination faite aux postières. Cette discrimination a été particulièrement nocive pendant la période allant de juillet 1990 à 2004.

En effet, La Poste a transgressé la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications et plus précisément son article 31 qui disposait que La Poste avait la possibilité d'embaucher des contractuels de droit privé « lorsque des exigences particulières » ou « la spécificité de certaines fonctions » le justifiaient. De cette exception, l'Exploitant fit une règle.

Ainsi, La Poste recruta des milliers de facteurs et guichetiers dont la grande majorité étaient des femmes, en contrat à durée déterminée, à durée indéterminée à temps partiel ou en contrat intermittent. Ces contrats n'étaient pas légaux dans la mesure où la norme chez les postiers, en accord avec le droit français et européen, est le contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel choisi.

Il faudra une lutte constante des organisations professionnelles, une explosion des contentieux et une dégradation progressive de l'image de La Poste pour que l'Exploitant change enfin sa stratégie de recrutement au mois de novembre 2004, après les accords de Vaugirard qui mettent en théorie un terme à l'illégalité.

Il reste que ces femmes sont pénalisées deux fois : à la précarité de leurs conditions de travail en période d'activité vient aujourd'hui s'ajouter la précarité de leur situation à l'âge de la retraite.

La plupart de ces postières « bénéficieront » d'une retraite au rabais (entre 750 et 850 euros). Le principe de « non-discrimination » dans les conditions d'emploi revient par exemple à « ne pas traiter les travailleurs en CDD ou à temps partiel d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein en raison du seul motif qu'ils travaillent en CDD ou à temps partiel ». (directive européenne 1999/70/CE).

Dès lors que cela n'a pas été le cas avec l'employeur La Poste, un certain nombre de procédures sont en cours devant la justice. La HALDE s'y intéresse fortement.

Il apparaît que l'évolution de carrière des personnels n'a pas été la même selon qu'il s'est agi d'un homme ou d'une femme alors que cette dernière a été embauchée à la même période et disposait du même niveau de formation. C'est particulièrement criant durant la période citée précédemment.

Elle lui demande donc comment il compte faire en sorte que La Poste « répare » ce type de discriminations alors que l'âge de la retraite est déjà trop souvent synonyme de précarisation.

## **Réponse du Ministère chargé de l'industrie**

**publiée dans le JO Sénat du 19/08/2010 - page 2153**

La loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des télécommunications (art. 31) permet à La Poste de recourir à du personnel sous le régime des conventions collectives « lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains

services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient ». En application de cette loi, La Poste et France Télécom ont signé avec quatre organisations syndicales représentatives (FO, CFDT, CFTC, CGC), le 4 novembre 1991, une « convention commune La Poste - France Télécom » qui s'applique aux salariés recrutés par ces exploitants après le 1er janvier 1991 et à ceux qui, agents contractuels de droit public avant cette date, ont opté pour le régime de droit privé comme cela leur a été proposé. Ce texte fixe les relations contractuelles entre La Poste et ses salariés de droit privé, et en particulier les conditions de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération, de représentation et les salaires minima applicables pour chaque niveau de fonction. Les droits ainsi reconnus sont plus favorables que ceux prévus par le code du travail. En outre, cette convention commune (art. 22) prévoit l'emploi des salariés sous trois types de contrats de travail : le contrat à durée indéterminée (CDI), le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) qui a aujourd'hui quasiment disparu. Le recours à ces différents types de contrats à temps complet ou à temps partiel permet à La Poste d'être en mesure de mieux répondre à l'évolution de la demande de ses clients et de ses agents et lui offre des possibilités d'ajustements nécessaires à la bonne exécution de ses missions dans le respect des dispositions du code du travail. En 2003, on comptait 29,7 % de femmes dans l'emploi à temps partiel en France, 33,5 % en Europe (Source Eurostat, enquête sur les forces de travail). Le tableau ci-dessous démontre l'évolution du travail à temps partiel au sein de La Poste de 2003 à 2009. La Poste mène depuis plusieurs années une politique favorable à l'emploi à temps plein et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a proposé des emplois en CDI à temps complet à toutes les personnes à temps partiel, et fortement limité le recours aux CDD. Depuis 2003, La Poste réalise le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, ce rapport confirme la progression de l'emploi en CDI à temps plein des femmes sur la période.

	<b>POURCENTAGE DE FEMMES à temps plein et à temps partiel (*)</b>						
	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Temps plein	70 %	76 %	79 %	79 %	81 %	82 %	83 %
Temps partiel	30 %	24 %	21 %	21 %	19 %	18 %	17 %

(\*) Extrait des rapports de situation comparée entre les femmes et les hommes LA POSTE 2008.

	<b>POURCENTAGE DE COLLABORATEURS À TEMPS PLEIN et à temps partiel (deux sexes confondus) (*)</b>						
	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Temps plein	88 %	88 %	87 %	87 %	88 %	88 %	89 %
Temps partiel	14 %	14 %	13 %	13 %	12 %	12 %	11 %

(\*\*) Évolution du travail à temps partiel et temps plein de 2003 à 2009.

Cette politique s'est traduite par la signature de plusieurs accords d'entreprise, ainsi : l'accord du 12 juillet 1996 pour l'amélioration de la gestion des agents contractuels régis par la convention commune visait notamment à réduire la précarité de l'emploi de ces agents par la transformation, entre la signature de l'accord et le 31 décembre 1997, de 3 500 contrats à durée déterminée (en équivalent temps complet) en contrats à durée indéterminée, intermittents ou non, en donnant la priorité aux CDD ayant effectué plus de 800 heures entre le 1er mai 1995 et le 1er mai 1996. En vertu de cet accord, près de 7 500 agents (plus de 4 800 en équivalent temps complet) ont effectivement bénéficié d'une transformation de leur CDD en CDI ou CDII. À la suite de cette opération, la part des CDD dans la population totale des agents de La Poste a été ramenée à 3,7 % à la fin de 1997. Ce taux ne représente aujourd'hui que 3,37 % des effectifs de La Poste alors qu'il s'élève en moyenne à 10,1 % dans les autres entreprises de tous les secteurs d'activité ; l'accord du 24 avril 1998 pour la promotion des agents contractuels relevant de la convention commune a prévu la mise en oeuvre d'un dispositif transparent et équitable de promotion destiné à offrir aux salariés des parcours professionnels motivants et une évolution de carrière à la hauteur de leur compétence et de leur implication dans l'entreprise. De même, un nouvel accord signé le 6 juin 2006 a permis à plus de 30 000 salariés de bénéficier d'une promotion ces trois dernières années avec un taux de promotion supérieur à 10 % (11,2 % en 2009) ;

<b>TAUX DE PROMOTION des femmes</b>	<b>TAUX DE PROMOTION des hommes</b>						
	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
9,89 %	11,94 %	10,38 %	11,51 %	6,37 %	7,48 %	10,33 %	10,91 %

l'accord du 17 juin 1999 sur les conditions d'emploi des agents contractuels a prévu - dans le prolongement de l'accord cadre sur le dispositif d'application de l'aménagement et la réduction du temps de travail du 17 février 1999 - l'augmentation de la durée du travail des salariés en instaurant un seuil minimal de 800 heures par an afin d'ouvrir à ces postiers le droit aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès prévues par le code de la sécurité sociale, le droit à la formation, l'indemnisation des frais de déplacement et la mise en oeuvre de la subrogation. Ainsi, fin 2009, 89 % des salariés sous CDI travaillaient à temps complet (ce qui est proche de la situation des fonctionnaires de La Poste : 88 %). En outre, La Poste s'est engagée dans une démarche de transformation des CDII en CDI à temps complet depuis 2003 avec l'accord des salariés concernés et en tenant compte de leur situation personnelle. Le 4 avril 2005 a été signé l'accord national Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, garantissant l'égalité des chances des postières et des postiers à toutes les étapes de la vie professionnelle, un niveau égal de rémunération à situation identique, facilitant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la mise en oeuvre d'actions pour faire évoluer les mentalités et promouvoir l'égalité professionnelle ; ces actions permettent à La Poste de détenir le label « Égalité ». En 2010, des négociations sont ouvertes avec les organisations syndicales représentatives pour la signature d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les deux sexes, La Poste entend également renouveler sa candidature pour l'obtention du label Égalité dans le cadre de son nouveau statut. Cette politique contractuelle se traduit, en outre, dans le cadre des négociations salariales annuelles,

par la revalorisation des salaires et des compléments indemnitaires de ces salariés, et en particulier des personnels relevant des premiers niveaux de classification. Ces différentes mesures marquent bien la volonté constante de La Poste d'améliorer la situation et la gestion de ses salariés dans le respect du dialogue social et des dispositions du code du travail.