

L'accord Égalité professionnelle 2025, un sujet CGT qui pour le coup, ne mérite pas signature !

La réunion de clôture sur les négociations de l'Égalité professionnelle s'est terminée et le Collectif CGT FAPT DPD n'a pas signé l'accord et vous explique pourquoi.

Déjà, les revendications phares attendues par les salariés et que nous avons défendues ne sont pas dans l'accord où y sont déformées.

Nous avons signé 1er accord Égalité professionnelle, car il allait dans le bon sens (bien que perfectible) et que la direction nous avait écoutés sur la part employeur en paternité/maternité, sur les 4 jours payés pour effectuer les démarches RQTH, sur l'entretien de pré-reprises après une longue absence du service et l'allègement du congé proche aidant. Ces mesures concrètes émanant de nos revendications, il était donc normal de signer le 1er accord, tout en demandant un accord spécifique intergénérationnel qui n'a toujours pas vu le jour malgré nos interpellations répétées, jusqu'au comité de groupe Géoposte.

Sous prétexte que ça allait être compliqué de faire des négociations en fin d'année, nous revoilà en négociation, mais pour un accord qui ne rentre en application qu'en 2025... Oui ils ont conservé les mesures obtenues par la CGT précédemment, mais sans rien de plus ou presque !!

- **Les 3 jours d'enfant malade (et 5 jours pour les enfants de moins d'1 an) toujours non-payés !**

On y revient en NAO, mais leurs arguments sont que DPD a trop d'absentéisme. Or ces jours sont déjà pris, c'est ce que la CGT a rappelé. Ils sont utilisés non par choix, mais par obligation, les payer n'augmenterait pas significativement leur utilisation mais serait une expression nécessaire de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) dont la direction se vante. La CGC nous a rejoints sur l'argumentaire mais la direction ne nous a pas écoutés.

- **Aucune mesure pour les séniors et les inaptes !**

Rien pour les salariés de plus de 55 ans, aucun aménagement alors que nous venons de nous faire voler 2 ans par le gouvernement et que les inaptitudes à DPD sont pléthores ! Le collectif CGT DPD était même prêt à signer le peu d'amélioration de l'accord Égalité pro de cette année si la direction s'engageait, par écrit, sur la négociation d'un accord intergénérationnel début d'année 2025. Aucun retour, donc pas de signature.

- **Congés menstruels accordés aux salariées souffrant d'endométriose de 12 jours (1 par mois) mais non-payés !**

Si cette revendication fait partie de notre cahier revendicatif, elle l'est comme ce qui se fait en Espagne, et donc élargie à toutes les femmes et payée. Bien que nous ayons fait évoluer la ligne en faisant écrire à la direction que ces 12 jours n'enlèveraient aucun droit (même pour les primes liées à la présence), cela ne suffit pas.

De plus, les salariées voulant en bénéficier devront donner un justificatif RQTH ou d'invalidité de l'assurance maladie. C'est tout simplement illégal, aucun salarié ne peut être obligé de déclarer sa reconnaissance RQTH, mais la direction se protège en ne l'obligeant pas. Mais sans ces documents, pas de congés... inadmissible pour la CGT !



- **Pas de contrôle en dehors de la RH sur l'écart des rémunérations, le suivi des formations et les moyens de recrutements...**

Si la direction conserve « à travail égal, salaire égal », elle conserve également l'application en tenant compte de trop de variables invérifiables, concrètement (compétences, niveau d'étude, etc...) et elle refuse le fait de créer une commission de suivi rémunérations-formation-recrutement comme nous l'avons demandé.

Le problème est que les écarts de salaire, de formation et d'avancement persistent et leurs explications n'est pas convaincante. La confiance n'enlève pas le contrôle comme on dit !

- **Les congés parentaux n'impactent plus du tout l'ancienneté mais impactent toujours la mutuelle, sans aucune compensation par DPD France.**

Légalement, les congés parentaux impactent les primes d'ancienneté pour moitié. Là, effectivement, ce ne sera plus le cas. Mais un trop-perçu dû à la mutuelle continuera d'être prélevé chaque mois et devra être remboursé au retour du salarié. La direction a refusé de l'enlever malgré nos demandes en bilatérales.

- **La diminution du temps de travail des femmes enceintes de plus de 6 mois de seulement 15 min/jour et ne comptant pas comme temps de travail effectif !**

Si c'est là aussi une revendication CGT (voir tract du 8 mars 2023) et que nous avons déjà obtenu que les salariées puissent avoir une augmentation des jours en télétravail (reste que la charte met toujours à l'écart une grande partie des employés et que c'est toujours dans la main des managers), le fait de ne donner que 15 min par jour sans que cela soit cumulable, ni reconnu comme du temps de travail effectif, est très insuffisant pour permettre une réelle prise en compte de la santé des femmes enceintes.

Le reste n'étant que du rappel légal, inutile de vous dire que cela est nettement insuffisant.

La CGT continuera de revendiquer pour l'égalité professionnelle :

- Les 3 jours (ou 5 jours pour un enfant de moins d'1 an) d'enfants malades payés.
- Des congés menstruels pour les femmes souffrant de règles douloureuses payées.
- La parité dans les postes de direction.
- Une double enquête pour les signalements de harcèlements sexuels, moraux ou psychologiques dans l'entreprise quand cela concerne des femmes.
- Des formations sur le sexisme dans les milieux masculins pour prévenir les risques.
- L'augmentation des personnes concernées par le télétravail et que celui-ci soit priorisé le mercredi et sur les congés scolaires pour les salariés parents.
- Un accord intergénérationnel.
- Une réelle diminution du temps de travail pour les femmes enceintes/séniors/RQTH.

Rien n'empêche la réouverture de cet accord pour y inclure nos revendications.

**Rien ne vous empêche non plus d'en être le rapport de force !
Avec le collectif CGT FAPT DPD, obtenez une réelle Égalité professionnelle dans l'entreprise ! Le 8 mars est passé mais il n'y a pas de date pour revendiquer l'Égalité salariale !**

