Déclaration préalable FO Com

Commission de suivi de l'Accord Égalité Professionnelle

24 juin 2026

La Commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les postières et les postiers constitue un rendez-vous important. Elle doit nous permettre d'évaluer objectivement les avancées obtenues, mais également d'identifier les difficultés persistantes et les marges de progrès.

FO Com tient tout d'abord à souligner plusieurs évolutions positives.

La féminisation de l'encadrement continue de progresser pour atteindre 53,3 %, tandis que la part des femmes parmi les cadres dirigeants dépasse désormais 41 %. Les dispositifs visant à sécuriser les parcours professionnels lors des congés maternité produisent également des résultats encourageants, avec un taux de promotion supérieur à la moyenne pour les salariées concernées. Enfin, l'amélioration de l'Index Égalité Professionnelle qui atteint 99 points sur 100 témoigne des efforts engagés par l'entreprise sur plusieurs indicateurs réglementaires.

FO Com se félicite également de la future transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Si l'État aurait dû procéder à cette transposition dès 2023, elle constitue aujourd'hui une opportunité majeure pour renforcer l'égalité professionnelle au sein de notre entreprise.

Au-delà de l'enveloppe spécifique consacrée chaque année à la réduction des écarts de rémunération, cette directive doit permettre d'identifier plus précisément les écarts persistants et de mettre en œuvre des mesures correctrices ambitieuses.

FO Com demande qu'une réunion spécifique soit organisée à La Poste afin de présenter les modalités de mise en œuvre de cette directive, d'en partager les enjeux et d'échanger avec les organisations syndicales sur son application concrète au sein de l'entreprise.

FO Com souhaite également saluer les actions engagées en faveur de l'inclusion des personnels LGBTQIA+. La signature de la charte de l'Autre Cercle, le développement d'actions de sensibilisation ainsi que les engagements inscrits dans l'accord constituent des signaux positifs. L'approche retenue par La Poste apparaît globalement satisfaisante et témoigne d'une volonté de mieux prendre en compte la diversité des parcours et des identités au sein de l'entreprise. FO Com restera néanmoins attentive à la traduction concrète de ces engagements dans le quotidien des postières et des postiers concernés.

Nous souhaitons également souligner les actions conduites en matière de santé et de prévention. Les campagnes telles qu'Octobre Rose et Movember participent utilement à la sensibilisation autour des cancers féminins et masculins. FO Com note également positivement les actions menées autour de l'endométriose, sujet longtemps insuffisamment pris en compte dans le monde du travail.

L'opération « Cœur de Femmes », qui a permis la réalisation de 410 diagnostics, démontre l'intérêt de campagnes de prévention ciblées permettant une détection précoce de certaines pathologies. Ces démarches méritent d'être poursuivies et amplifiées.

Pour autant, FO Com refuse de considérer que ce score de 99 sur 100 serait synonyme d'égalité réelle.

Derrière cette excellente note subsistent des réalités que les indicateurs réglementaires ne mesurent pas ou insuffisamment.

Les femmes demeurent massivement surreprésentées dans le temps partiel. Elles représentent près de 70 % des salariés concernés et continuent à bénéficier de moins de promotions que l'ensemble des postières. Cette situation interroge directement l'égalité des parcours professionnels.

La répartition des congés liés à la parentalité reste également profondément déséquilibrée. En 2025, près de 88 % des jours liés à la parentalité ont encore été pris par des femmes. Cette donnée démontre que les

responsabilités familiales continuent de peser très majoritairement sur elles, avec les conséquences que cela peut avoir sur leur carrière, leur rémunération et leur évolution professionnelle.

FO Com constate également que la mixité des métiers demeure le principal chantier de l'accord.

Comment pouvons-nous parler d'égalité professionnelle lorsque certains métiers restent féminisés à plus de 90 % tandis que d'autres demeurent masculinisés dans les mêmes proportions ?

Les métiers techniques, de maintenance, du numérique ou de la logistique restent largement fermés à la mixité. À l'inverse, les métiers administratifs, RH ou de support demeurent très majoritairement occupés par des femmes.

Les ambitions affichées dans l'accord sont réelles, mais les résultats observés sur le terrain restent encore modestes.

FO Com souhaite également attirer l'attention de l'entreprise sur les écarts qui subsistent dans les niveaux de responsabilités les plus élevés. Si l'écart salarial global est désormais très faible, les femmes cadres supérieures continuent de percevoir des rémunérations inférieures à celles de leurs homologues masculins dans plusieurs catégories stratégiques.

Pour FO Com, l'enjeu des prochaines années n'est donc plus seulement de maintenir un excellent résultat réglementaire.

L'enjeu est désormais de transformer durablement les parcours professionnels.

Cela suppose :

- d'agir plus fortement sur la mixité des métiers ;
- d'identifier les freins à l'évolution des personnels à temps partiel ;
- de promouvoir davantage la coparentalité ;
- de poursuivre la féminisation des postes stratégiques et dirigeants ;
- de mettre en œuvre pleinement les exigences de transparence salariale issues de la directive européenne ;
- d'évaluer concrètement l'efficacité des mesures prévues dans l'accord.

FO Com continuera à soutenir toutes les avancées permettant une égalité professionnelle effective, mais restera particulièrement vigilante à ce que les résultats affichés ne masquent pas les inégalités encore vécues quotidiennement par de nombreuses postières.

Parce que l'égalité professionnelle ne se résume pas à un indicateur, aussi performant soit-il.

Parce qu'elle se mesure avant tout dans les parcours, les carrières, les rémunérations et les conditions de travail réelles.

Je vous remercie de votre attention.