



AGIR ENSEMBLE

Dans une conjoncture marquée par de profondes mutations, le groupe La Poste peut compter sur la mobilisation de ses 245 000 collaborateurs pour mener à bien sa transformation. Pour y parvenir, La Poste développe une politique d'employeur responsable et propose aux postiers des parcours professionnels attractifs dans le cadre de son nouvel accord social conclu en 2021 pour une durée de trois ans.

EN
ENSEMBLE



LA POSTE, ENGAGÉE AVEC LES POSTIERS

En mai 2021, La Poste et les organisations syndicales ont signé un nouvel accord social 2021-2023, intitulé « La Poste, engagée avec les postiers ». Au service du nouveau plan stratégique, cet accord doit permettre à chaque postier d'être acteur de l'évolution du groupe, en envisageant sereinement son avenir dans un emploi de qualité. Couvrant tous les métiers, il conforte le rôle clé des ressources humaines au service du développement de l'activité et de l'engagement sociétal du groupe.

FORMATION : DES INVESTISSEMENTS SOUTENUS

L'adéquation des compétences des postiers aux besoins de l'entreprise constitue un enjeu clé pour réussir la transformation de La Poste. La formation professionnelle est un levier pour atteindre cet objectif et favoriser l'employabilité des postiers.

Sur la durée de l'accord, La Poste s'est ainsi engagée à **investir au moins 200 millions d'euros par an en faveur de la formation**. 92,3% des collaborateurs de La Poste SA et de ses filiales en France et en Europe ont ainsi suivi au moins une formation dans l'année. 60% des postiers ont bénéficié d'une formation à distance.

En 2021, La Poste a notamment lancé le programme Cap Compétences Numériques, un parcours de formation complet et personnalisé au numérique, l'intelligence artificielle et la data. Par ailleurs, 5000 postiers bénéficieront chaque année d'une formation certifiante reconnue, attestant de la maîtrise du socle des usages numériques professionnels.

DES PARCOURS DE MOBILITÉ INTERNE INNOVANTS

La fluidité de l'emploi en interne constitue un des volets du nouvel accord. **Pour La Poste, l'employabilité des postiers est un enjeu prioritaire** et un moyen de continuer à jouer son rôle historique d'ascenseur social. Pour y répondre, le groupe a mis en place une gestion anticipée, dynamique et locale des compétences ainsi qu'un accompagnement renforcé des postiers. Près de 28000 d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement par les équipes mobilité et recrutement et 377 collaborateurs de la branche Services-Courrier-Colis sont devenus chargés de clientèle en bureaux de poste.

92,3%

C'est le taux d'accès à la formation des postiers du groupe.

29 000

postiers formés au numérique avec Cap Compétences Numériques.

Objectif : 100% des postiers formés en 2025.

18 532

collaborateurs ont bénéficié d'une évolution professionnelle.

186 M€

consacrés en 2021 à l'offre sociale (loisirs, enfance, restauration, solidarité).

En 2021, **La Poste a créé deux dispositifs pour accompagner les postiers vers des métiers qui recrutent** en fonction de leurs souhaits d'évolution et pour faciliter la mobilité au sein du groupe. Le « parcours pionnier » prévoit un cursus de formation de longue durée et une certification externe, visant à combler un écart de compétences significatif avec le poste visé; et « l'itinéraire balisé » permet, quand cet écart est moindre, d'alterner temps de formation et périodes d'immersion dans le poste, avec une validation en interne ou en externe des compétences.

« NOTRE GROUPE SE TRANSFORME, SES MÉTIERS AUSSI. TOUT L'ENJEU DE LA POSTE, EMPLOYEUR RESPONSABLE ET INCLUSIF, EST D'ACCOMPAGNER CES TRANSFORMATIONS, au plus près des postiers, au service du développement des activités du groupe. »

Valérie Decaux, directrice générale adjointe du groupe La Poste, en charge des ressources humaines



DU CONCRET POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La qualité de vie au travail est à la fois une responsabilité majeure pour le groupe en tant qu'employeur, un moteur d'engagement pour les postiers et un levier de performance pour l'entreprise. **La Poste déploie, notamment, la démarche « Les Essentiels QVT »**, qui vient apporter des réponses concrètes aux situations professionnelles dans lesquelles les collaborateurs peuvent ressentir du stress et des difficultés. Conçue avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), cette démarche a déjà été mise en place dans 50% des entités de La Poste en 2021.

La Poste s'attache à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : le 4 novembre 2021, elle a ainsi signé avec les organisations syndicales un avenant à l'accord social relatif au télétravail qui élargit le champ des bénéficiaires et améliore les conditions du travail hybride. Fin 2021, 7 632 collaborateurs bénéficiaient du dispositif de télétravail.

PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES POSTIERS

Les actions en matière de prévention des risques professionnels et des accidents du travail se sont poursuivies en 2021, avec notamment l'expérimentation d'équipements de travail innovants – objets connectés, aides à la manutention ou exosquelettes – pour prévenir les troubles musculosquelettiques auprès des 80% de collaborateurs qui exercent des métiers de terrain.

En 2021, le groupe est resté mobilisé pour accompagner les postiers face aux conséquences de la crise sanitaire. **La Poste a notamment assuré le maintien à 100% du salaire net des postiers éloignés du service** pour des raisons de santé ou de garde d'enfants et ne pouvant pas télétravailler. Elle a aussi favorisé les actions de prévention comme la vaccination sur le lieu de travail.

« APRÈS AVOIR ÉTÉ CONSEILLÈRE EN CRÉDIT IMMOBILIER PENDANT DIX ANS, J'AI BÉNÉFICIÉ D'UN "ITINÉRAIRE BALISÉ".

Ce nouveau dispositif de mobilité interne m'a permis d'évoluer et de devenir acheteuse en prestations RH. Ce n'est pas dans toutes les entreprises qu'on peut accéder à six mois de formation pour changer de métier. »

Marion, acheteuse en prestations RH



18

accords sociaux signés en 2021 au sein de La Poste SA.



AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET INCLUSIF

Le groupe La Poste est aujourd'hui l'un des premiers recruteurs en France. Fort de ses 245 000 collaborateurs, employeur responsable, le groupe agit en faveur d'un emploi de qualité et mène une politique sociale volontariste tournée vers l'insertion, l'inclusion et la diversité, qui participent à l'attractivité de l'entreprise, notamment auprès des jeunes.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : DES ENGAGEMENTS ET DES ACTES

En 2021, La Poste a obtenu pour la troisième année consécutive la note de 94/100 à l'index égalité femmes-hommes, témoignant de sa politique active dans ce domaine. Porté par des ambassadeurs et ambassadrices dans toutes les branches d'activité, le réseau Un.e a par exemple été créé pour promouvoir la parité à tous les niveaux de fonction. Fin 2021, **les femmes représentaient 52,7% des effectifs du groupe et 35,1% de ses cadres dirigeants**, un chiffre que La Poste s'est engagée à porter à 40% en 2025. À signaler également en 2021, le lancement d'un dispositif complet de prévention et de lutte contre le sexisme.

HANDICAP : UNE POLITIQUE DÉTERMINÉE D'ACCUEIL ET D'INSERTION

Avec plus de 14 000 postiers en situation de handicap, **La Poste est le premier employeur de personnes handicapées en France**. En 2021, le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de La Poste SA a continué à progresser, passant de 7,74% à 8,66%. En parallèle d'une politique active de maintien dans l'emploi, le groupe mène de nombreuses initiatives de sensibilisation. Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, La Poste a notamment participé pour la troisième fois au Duoday, en permettant à des personnes en situation de handicap de découvrir ses métiers en duo avec des postiers volontaires. Elle a proposé 133 offres de stage découverte à des personnes en situation de handicap.

SOUTENIR L'EMPLOI DES JEUNES

Engagée depuis de nombreuses années dans une politique de formation et d'insertion des jeunes, **le groupe La Poste est en 2021 le premier recruteur d'alternants en France** avec 5 708 nouveaux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle a aussi accueilli 4 300 stagiaires, dont 11% issus des quartiers prioritaires de la ville. Le groupe s'est par ailleurs mobilisé, aux côtés des pouvoirs publics, pour accompagner les 16-25 ans dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » : en 2021, il a ainsi proposé à ces jeunes 8 000 solutions, à travers des recrutements en alternance, en CDD ou en CDI.

10 609

recrutements en CDI au sein du groupe en France, dont 25% ont moins de 25 ans (Données 2021).

94/100

Index égalité femmes-hommes à La Poste.

14 000

personnes en situation de handicap

et 3,7 M€ consacrés à la politique handicap dont plus de 60% consacrés à des actions de maintien dans l'emploi (données 2021).

Lutter contre toutes les formes de discrimination

- Dispositif renforcé de prévention des situations de harcèlement.
- Signature de la Charte de la parentalité de l'Observatoire de la qualité de vie au travail, qui promeut notamment la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.
- Nouvelle campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes liés au genre, à la sexualité, à l'origine et au handicap.