



RAPPORT SOCIAL 2018



**MESSAGE, FAITS
MARQUANTS,
CHIFFRES CLÉS**
P.1



**ANTICIPER LA
TRANSFORMATION
DES MÉTIERS**
P.10



**ACCOMPAGNER
LES PARCOURS
PROFESSIONNELS**
P.16



**LA QUALITÉ
DE VIE
AU TRAVAIL**
P.22



**LES ACTIVITÉS
SOCIALES**
P.30



DIALOGUER
P.34



**LE BILAN
SOCIAL**
P.36

« Travailler ensemble, au service de La Poste et des postiers »

Yves Desjacques,
directeur général adjoint,
directeur des ressources humaines
du Groupe La Poste

Parce que La Poste est au service de ses clients, nous innovons en permanence pour anticiper les mutations de la société, et accompagner les postiers dans la transformation de leurs métiers. Parce que La Poste est une entreprise de proximité humaine, nous plaçons la personne humaine au cœur de nos préoccupations. Parce que La Poste est une entreprise responsable, le bien-vivre et les relations sociales sont au centre de notre politique RH.

L'année 2018 a été une année riche en dialogue social. Les élections professionnelles, qui se sont tenues en décembre 2018, ont affiché un taux de participation de 73%. En outre, 13 accords sociaux nationaux ont été signés. Tout cela témoigne de la vivacité

d'un dialogue social étroitement associé à la transformation de La Poste et de ses métiers, et au vivre ensemble.

Nous privilégions un modèle d'emploi responsable. Chaque fois qu'un poste se libère ou que de nouveaux métiers se créent, ils sont prioritairement pourvus par les postiers. Cet engagement en faveur de la mobilité interne s'accompagne d'un effort accru en faveur de l'emploi avec plus de 8500 personnes recrutées en CDI en 2018. Nous soutenons également activement l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle avec près de 18000 alternants accueillis ces trois dernières années. Notre responsabilité sociétale se traduit aussi par notre attachement aux valeurs de diversité, d'équité et d'égalité des /...

Le message

/...

chances. La lutte contre toutes les formes de discrimination s'est concrétisée cette année par la signature de la charte LGBT+ de l'Autre Cercle et le lancement d'une nouvelle campagne de sensibilisation sur l'acceptation de la différence. Nous sommes le premier employeur de personnes en situation de handicap en France avec plus de 14 000 postiers reconnus travailleurs handicapés au bénéfice desquels nous réaffirmons une priorité de maintien dans l'emploi.

Une de nos missions majeures est d'accompagner les postiers dans la transformation de leurs métiers.

Notre gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences permet de mieux anticiper l'évolution des métiers et l'élaboration des parcours professionnels. Un référentiel de compétences commun à toutes les branches a été mis en place. La visibilité et l'accessibilité des opportunités d'évolution professionnelle par les postiers, objectifs majeurs pour nos équipes, ont été améliorées. Principal levier de l'évolution professionnelle, la formation s'est maintenue à un haut niveau, avec huit postiers sur dix formés dans l'année. En 2018, nous avons étoffé l'offre de formations transverses et lancé l'Institut du Développement, qui a formé 13 500 postiers des fonctions supports de l'entreprise.

Parce que l'humain est au cœur de nos préoccupations, nous nous efforçons d'améliorer la qualité de vie au travail des postiers.

Bien vivre au travail, c'est d'abord assurer la sécurité et la santé de nos collaborateurs. À ce titre, la baisse des accidents de travail en 2018 est un résultat majeur, avec 1000 accidents du travail en moins par rapport à 2017 et une baisse de 7,8% de leur taux de fréquence. La vigilance reste bien sûr de mise. Le nouvel accord sur le télétravail et celui sur les aidants familiaux constituent aussi des avancées majeures, tout comme la poursuite des opérations de rénovation de nos locaux. Les activités sociales contribuent également au bien-être des postiers, avec un budget de 1115 euros en moyenne par collaborateur. En outre, plus de 11 000 postiers ont bénéficié d'une aide au logement en 2018.

Nous évoluons pour nous mettre toujours davantage au service des postiers.

La réorganisation et la professionnalisation de la filière ressources humaines traduisent notre volonté de simplifier la vie des postiers et de répondre toujours mieux aux besoins de l'entreprise. C'est dans cet esprit de collaboration et d'ouverture que nous entendons poursuivre en 2019 notre contribution à la construction de l'avenir de La Poste et des postiers.

« Nous contribuons tous à la transformation de l'entreprise dans un esprit de collaboration et d'innovation sociale. »



1 Laure Pascarel

directrice des ressources humaines de la branche Numérique

2 Yves Arnaudo

directeur des ressources humaines et des relations sociales de la branche Services-Courrier-Colis

3 Yves Desjacques

directeur général adjoint, directeur des ressources humaines du Groupe La Poste

4 Pascal Portier

directeur adjoint des ressources humaines du Groupe La Poste

5 Maud Vimeux

directrice des ressources humaines Réseau Services financiers, La Banque Postale

6 Gérard Bellengier

directeur du secrétariat général du siège

Faits marquants



Les métiers qui recrutent

Dans le cadre des « 4 saisons de l'évolution professionnelle », le Groupe lance la saison du printemps avec une campagne de communication interne axée sur « Les métiers qui recrutent » : fonctions commerciales, métiers d'expertise, métiers du management et fonctions opérationnelles. Le Groupe a prolongé ce temps fort par une campagne institutionnelle externe qui met en avant 27 portraits de postiers – concepteur-développeur, facteur services expert, data scientist ou chargé de clientèle –, autant d'expertises qui tendent vers une même mission, simplifier la vie des clients.

Accord social pour les aidants

La Poste et les organisations syndicales CFTD, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA – ont souhaité s'engager davantage pour soutenir les postiers qui aident un proche. Un accord social a été signé le 18 septembre pour permettre aux postiers aidants de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Il met notamment en place un « Fonds de solidarité aidants » qui permet des dons de jours complétés par 1000 jours apportés par l'entreprise. Ces jours permettent aux aidants de bénéficier d'absences supplémentaires. Il prévoit également trois jours d'autorisation d'absence, ainsi que des possibilités de recours au télétravail et une plus grande souplesse des horaires de travail.

Nouvelle campagne diversité

Engagée dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, La Poste a signé en 2018 la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle. Cette thématique a été intégrée dans la nouvelle campagne de sensibilisation sur la diversité, qui traite des sujets suivants :

- l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, en veillant à une égalité de droits et de traitement des personnes LGBT+ ;
 - l'égalité professionnelle, en luttant contre les stéréotypes et en mettant en évidence que tous les emplois sont accessibles aux femmes comme aux hommes ;
 - les maladies chroniques, en insistant sur le fait que les postiers touchés par la maladie ont accès à un cadre de travail adapté et que leur retour à l'emploi est facilité.
- La Poste a également signé la charte « Cancer et Emploi » facilitant ainsi le maintien ou le retour à l'emploi des postiers touchés par le cancer.

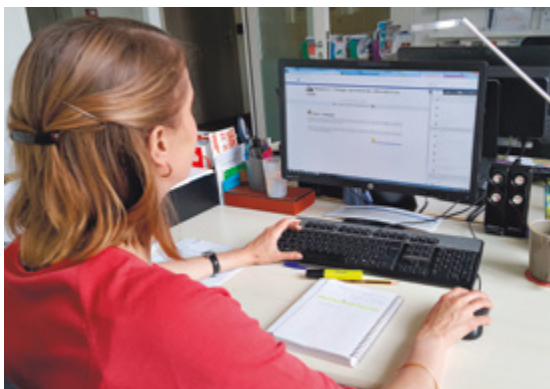


Pilote m@rh

En 2018, La Poste a déployé un nouveau portail RH auprès d'un groupe pilote de 14 000 postiers. Baptisé « m@rh », il est destiné à faciliter leur évolution professionnelle en leur permettant d'accéder à leurs données RH personnelles, de déclarer leurs expériences professionnelles et d'y exprimer leurs souhaits d'évolution. En 2019, tous les postiers auront accès à ce portail pour les campagnes d'entretiens d'appréciation et professionnel de l'année.

Élections professionnelles

Du 3 au 6 décembre 2018, les postiers ont voté par voie électronique pour élire leurs représentants du personnel au comité technique (CT) ainsi que les représentants du personnel nationaux et locaux aux commissions administratives paritaires (CAP) pour les fonctionnaires, et aux commissions consultatives paritaires (CCP) pour les salariés et les agents contractuels de droit public. Le taux de participation s'est élevé à 73 %.



Accord social sur le télétravail

La Poste et les organisations syndicales CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA – ont signé le 27 juillet un accord social unanime relatif au télétravail pour la période 2018-2022. Cet accord offre aux collaborateurs de nouvelles possibilités de télétravail et assouplit les modalités d'organisation du dispositif.



Nouvel accord intéressement

Le 29 juin, La Poste et les organisations syndicales CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA – ont signé un nouvel accord d'intéressement d'une durée de trois ans pour la période 2018-2020. Comme les deux précédents accords, il associe les postières et les postiers aux résultats de l'entreprise et tient compte des efforts quotidiens de tous. Il reste fondé sur des critères de résultat, de santé économique, de qualité de service et de performance.

Des EMRG aux compétences renforcées

Pour faciliter l'évolution professionnelle des postiers, 12 Espaces mobilité recrutement Groupe (EMRG) ont été mis à la disposition de l'ensemble des postiers en région. Leur mission est d'accompagner l'évolution des métiers et des besoins de l'entreprise en favorisant la mobilité au sein du Groupe, en lien avec les acteurs locaux de l'évolution professionnelle (manager, RH de proximité et conseiller en évolution professionnelle) et en pilotant les recrutements. Pour cela, des dispositifs innovants et pointus sont créés, accompagnant les managers pour détecter et identifier les potentiels et les compétences.

La Poste, un employeur responsable

La politique de l'emploi de La Poste privilégie les effectifs en contrat permanent : le taux d'effectifs en contrat permanent est de 92,8% en 2018. Dans ce contexte, avec l'embauche de 8 574 personnes en CDI, soit 10% de plus qu'en 2017, La Poste continue de figurer parmi les principaux recruteurs en France. Ces recrutements couvrent à la fois les besoins de nouvelles compétences associées à la transformation de l'entreprise et les besoins sur les métiers traditionnels comme celui de facteur. Parmi les recrutements

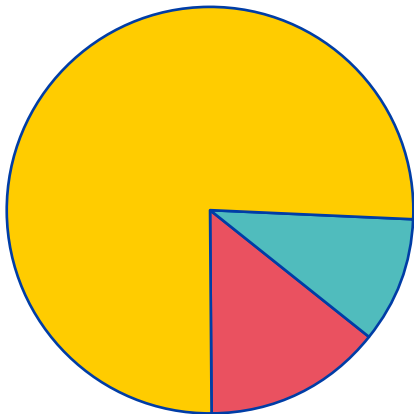
en CDI effectués, 5 055 concernent des collaborateurs ayant déjà exercé une fonction à La Poste, en CDD ou en contrat d'alternance.

Plus de 30% des personnes recrutées en CDI ont moins de 25 ans. Premier recruteur d'alternants en France, La Poste s'est engagée à recruter 12 000 jeunes en contrat d'alternance sur la période 2016-2018. Avec 17 671 alternants sur cette période, cet objectif a été dépassé dès 2017. C'est le résultat d'une politique active en matière d'insertion des jeunes dans l'emploi.

Au niveau du Groupe La Poste

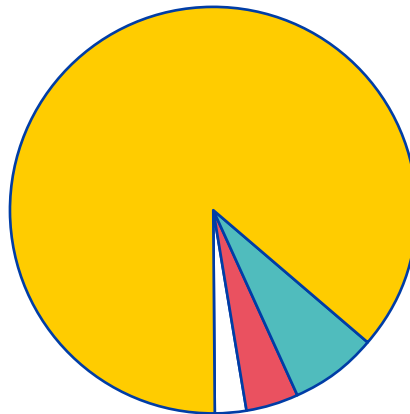
(La Poste maison mère France + les filiales françaises et étrangères), les effectifs de 2018 sont de 251219 en équivalent agent année).

En 2018, le Groupe La Poste a recruté 16323 nouveaux collaborateurs en CDI en France.



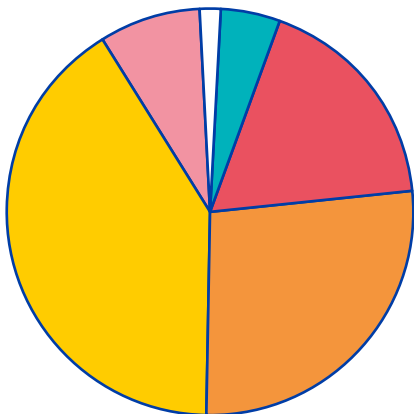
Par structure

- 76 % ● à La Poste maison mère (France)
- 10 % ● dans les filiales françaises
- 14 % ● dans les filiales étrangères



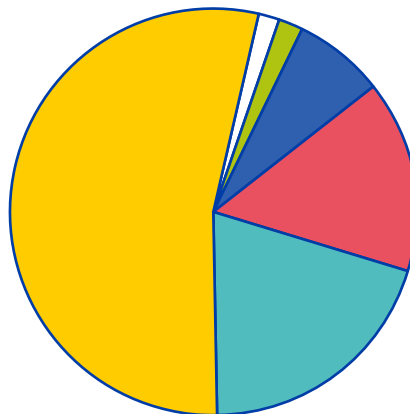
Par zone géographique

- 86,4 % ● France
- 7,2 % ● Autres pays d'Europe de l'Ouest
- 4,1 % ● Europe de l'Est et Russie
- 2,3 % ● Autres pays



Par âge

- 1,85 % ○ Moins de 25 ans
- 4,61 % ● 25-29 ans
- 17,77 % ● 30-39 ans
- 27,14 % ● 40-49 ans
- 40,72 % ● 50-59 ans
- 7,91 % ● 60 ans et plus



Par branche

- 54,1 % ● Services-Courrier-Colis
- 19,9 % ● Réseau La Poste
- 15,4 % ● GeoPost/DPDgroup
- 7,0 % ● La Banque Postale
- 2,2 % ● Numérique
- 1,4 % ○ Tête de Groupe et immobilier

Chiffres clés La Poste 2018

Emploi

92,8% des effectifs en contrat permanent, avec un faible taux de turn-over (**5,2%**).

8574 nouveaux collaborateurs recrutés en CDI en 2018 par La Poste (**16 323** par le Groupe en France).

3 061 personnes préalablement en CDD ont été recrutées en CDI.

30% des personnes recrutées en CDI en 2018 ont moins de 25 ans, **60%** moins de 30 ans.

4 902 contrats d'alternance en 2018 et **17 671** sur les trois dernières années.

Évolution professionnelle

22 825 postiers ont bénéficié d'une évolution professionnelle.

80,35% des postiers ont été formés avec en moyenne **4,16** jours par personne.

260 M€ investis dans la formation, soit **4,19%** de la masse salariale.

37 000 parcours qualifiants réalisés ou engagés à fin 2018.

Qualité de vie au travail

-7,8% pour le taux de fréquence des accidents de travail.

6,75% pour le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

52,4% de femmes dans l'entreprise, **50,1%** dans l'encadrement, **32,1%** des cadres dirigeants.

1 400 opérations d'amélioration des locaux lancées en 2018.

Activités sociales

204 M€, soit **1 115 €** en moyenne par postier.

11 144 postiers ont bénéficié d'une aide au logement.

Dialogue social

13 accords ou avenants nationaux signés en 2018, sur l'accompagnement de l'évolution des métiers, les mesures financières et la qualité de vie au travail.

73% de participation aux élections professionnelles.

« J'ai maintenant une meilleure compréhension des métiers qui me sont ouverts, non seulement dans ma filière ou ma branche, mais dans l'ensemble du Groupe. Et je comprends mieux les compétences qu'il me faudra acquérir ou développer pour y parvenir. »



ANTICIPER LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS

Anticiper ce que seront les métiers et les compétences de demain est un impératif pour La Poste, comme pour toute grande entreprise, afin de répondre à l'évolution de son environnement, de ses marchés et de ses priorités stratégiques. C'est aussi une responsabilité particulière pour La Poste, dont le modèle social de l'emploi repose en priorité sur le recrutement interne. Les postiers peuvent ainsi avoir plusieurs étapes professionnelles, qu'il s'agisse d'aborder un nouveau métier ou de se préparer aux évolutions des fonctions qu'ils exercent. Les éclairer sur ces opportunités et leur donner les moyens de devenir acteurs de leur évolution professionnelle sont les missions de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) déployée depuis plusieurs années.

Prévoir l'évolution des métiers et des compétences

Les transformations de l'environnement et des marchés dans lesquels La Poste évolue impactent en profondeur ses métiers et les compétences à mettre en œuvre. La cartographie de ces transformations est le socle sur lequel la GPEC construit l'évolution professionnelle des postiers. Un chantier d'envergure qui couvre 27 filières et 160 métiers pour bâtir l'avenir de 250 000 postiers.

Une veille prospective permanente

La première fonction de la GPEC est d'identifier les grandes tendances qui sont à l'œuvre dans l'environnement de La Poste et d'analyser leurs conséquences sur l'évolution professionnelle des postiers. Telle est la mission de l'Observatoire des métiers de

La Poste, créé en 2015. Composé des DRH des branches, de la DRH Groupe et des organisations syndicales représentatives, c'est un lieu de réflexion et d'échanges. Son périmètre inclut l'impact des nouvelles technologies sur les métiers, l'évolution des attentes des clients et des collaborateurs, ainsi que les perspectives des nouveaux marchés de La Poste. En 2018, l'Observatoire des métiers s'est notamment penché sur les conséquences du développement de l'intelligence artificielle (big data, objets connectés, robotique, réalité augmentée...) : en quoi va-t-elle transformer certains métiers ? Pourquoi faudra-t-il développer des compétences transverses ? Comment va-t-elle améliorer la qualité de vie au travail ? Quel sera son impact sur la posture managériale et les besoins de formation ?

Les métiers qui recrutent, ceux qui évoluent

L'identification des métiers qui auront le plus besoin de ressources nouvelles et des métiers en transformation est un enjeu important de la GPEC. Les travaux menés par La Poste ont permis d'identifier les métiers qui recrutent dans trois filières : le commercial, le management et les métiers d'expertise. Les besoins



« Le rôle du manager est d'écouter ses collaborateurs pour comprendre leurs attentes et les accompagner dans le développement de leurs compétences en lien avec les besoins de l'entreprise. Pour jouer ce rôle, le manager a besoin d'anticiper et de bien connaître les métiers qui recrutent. »

Laurent,
Directeur d'établissement



s'avèrent les plus importants dans les métiers de la vente et des relations avec les clients – particuliers et entreprises – ainsi que dans les fonctions supports comme les achats, le marketing, les ressources humaines et les systèmes d'information. Les métiers traditionnels évoluent eux aussi : le facteur devient un intégrateur de services, les conseillers de la ligne bancaire partent à la conquête de nouveaux marchés, les managers opérationnels se transforment en vecteurs du changement.

Quelles compétences pour quels métiers ?

L'année 2018 marque une étape importante pour la GPEC avec la finalisation d'un référentiel de 250 compétences, commun à toutes les branches de La Poste. En affinant la description des métiers et des fonctions,

il clarifie les attendus en matière de qualification et d'évolution professionnelle. La distinction entre les compétences transversales et les compétences cœur de métier permet aussi de mieux qualifier les passerelles entre les différents métiers et de favoriser la mobilité interne et interbranches. Autre atout : des références et un langage commun pour adapter et harmoniser les dispositifs d'accompagnement, qu'il s'agisse de la formation, de l'évaluation ou du recrutement. Ce référentiel est une brique importante de la GPEC pour définir le développement de compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à l'exercice de son métier ou de son futur métier. Il facilite l'élaboration des parcours professionnels sur des fonctions clés et des métiers recruteurs.

Évolution des métiers de la distribution et des services

Les nouveaux métiers issus de l'accord « Facteurs » du 7 février 2017 :

- factrices et facteurs polyvalents;
- factrices et facteurs de services experts;
- responsables opérationnels et responsables d'équipe.

Anticiper
la transformation
des métiers



18008

offres d'emploi
publiées sur m@p et
45 000 candidatures
reçues.

Éclairer l'avenir professionnel des postiers

La visibilité et l'accessibilité des opportunités d'évolution professionnelle sont des préalables indispensables pour inciter les postiers à être acteurs de leur projet professionnel. La Poste poursuit une politique d'information proactive sur les recrutements et a mis en place un portail d'information unique pour aider les postiers dans leur évolution professionnelle.

Une information proactive sur le recrutement

« Les 4 saisons de l'évolution professionnelle » sont l'occasion pour les postiers de s'informer sur les parcours professionnels et les dispositifs d'accompagnement, de découvrir de nouveaux métiers au travers de témoignages de postiers et d'échanger avec leurs managers et leurs responsables RH. À chaque saison, ces campagnes mettent en avant des parcours

vers des métiers qui recrutent : cap vers chargé de clientèle, métiers des filières supports (acheteur, concepteur-développeur, responsable du contrôle de gestion en établissement, etc.). Les branches mènent aussi leurs propres campagnes de recrutement. La branche Réseau La Poste a recruté environ 2 300 personnes en externe dont 900 en tant que chargés de clientèle et 600 sur la ligne conseil bancaire (LCB). 1 900 collaborateurs ont évolué en interne : 420 facteurs vers la fonction de chargé de clientèle, 800 postiers vers la LCB et 680 vers des fonctions managériales. Les EMRG contribuent également à l'information des postiers en organisant des forums emploi. Certains sont organisés conjointement avec des conseillers en évolution professionnelle de toutes les branches, d'autres ciblent certains métiers. Les viviers initiés en 2018 relèvent de cette démarche proactive : pour anticiper la montée en puissance des recrutements dans certains métiers et favoriser la mobilité interne, la mise en place de viviers permet d'identifier des candidats potentiels et de développer leurs compétences de manière à les préparer à une prise de fonction à court, moyen ou long terme.

Un portail unique pour préparer son avenir professionnel

Un espace personnel RH commun à tous les postiers et dédié à l'accompagnement de leur propre évolution professionnelle a été conçu

et testé en 2018. Après avoir fonctionné en pilote durant l'année 2018 auprès de 12 000 postiers, il a été généralisé début janvier 2019. Le portail m@rh offre à chaque collaborateur l'opportunité de devenir acteur de son évolution professionnelle, en même temps qu'il offre au Groupe un puissant moyen d'identification des compétences nécessaires à sa transformation. Pour les

managers, m@RH facilite l'accès à l'ensemble des informations professionnelles de leurs collaborateurs et constitue un support d'échange dynamique et ergonomique. Il offre aussi à la filière RH un accès direct à des données riches, actualisées et pertinentes, pour promouvoir son rôle de conseil et de support auprès des collaborateurs et des managers de La Poste.



« m@RH est une application qui permet de gérer sa carrière professionnelle. Le collaborateur déclare ses expériences et ses compétences. Il peut prendre connaissance des métiers qui recrutent et les fonctions ouvertes à vivier. Il exprime ses souhaits d'évolution après échanges avec son manager. »

Chantal,
RH de proximité



« Étant facteur, je voulais évoluer dans ma carrière. J'ai postulé sur la bourse de l'emploi au poste de chargé de clientèle, une fonction commerciale. J'ai suivi les différentes étapes de sélection et suivi une formation de deux mois à l'École de la Banque et du Réseau. À La Poste, rien n'est impossible quand on a la volonté et que l'on s'en donne les moyens. »



ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La priorité accordée par La Poste aux recrutements internes a pour corollaire un investissement massif dans l'accompagnement des projets professionnels de ses collaborateurs. Conçus pour répondre à la fois aux aspirations des postiers et aux enjeux stratégiques de l'entreprise, les parcours professionnels sont d'une grande diversité. En 2018, 22 825 postiers ont bénéficié d'une évolution professionnelle. L'accompagnement des mobilités s'appuie sur tous les acteurs des ressources humaines et un ensemble de dispositifs. Pour préparer les postiers qui le souhaitent à occuper de nouvelles fonctions, La Poste associe à chaque parcours un volet d'approfondissement ou d'acquisition de compétences. La formation est également mise au service de la mobilité.

Accompagner
les parcours
professionnels

22 825

postiers ont bénéficié
d'une évolution
professionnelle, et
plus de 5 000 d'entre
eux ont changé
de métier.



Les dispositifs et les acteurs de la mobilité

La Poste soutient tous les projets professionnels. Un ensemble d'acteurs et de dispositifs sont mobilisés pour aider les postiers à faire émerger et à réaliser leurs projets en lien avec les besoins du Groupe. La lisibilité et l'accessibilité des parcours professionnels sont déterminantes pour développer des projets d'évolution professionnelle tout en élargissant le champ des possibles pour les postiers.

L'écosystème de la mobilité

Le manager de proximité reste le pivot de la mobilité interne : proche des collaborateurs, il a entre autres pour mission de développer leurs compétences. La filière RH joue aussi un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs à travers une diversité d'interlocuteurs RH adaptés à chaque situation : les interlocuteurs RH de proximité, les conseillers en évolution professionnelle, les gestionnaires de carrière. Les 12 EMRG présents

sur le territoire ont une vision claire des postes à pourvoir sur un bassin de vie donné, des compétences recherchées et des candidats potentiels. Leurs conseillers font découvrir aux postiers la diversité des métiers, les opportunités et les parcours de mobilité. Ils les aident à concrétiser leurs projets par un accompagnement individuel et un ensemble de services (séances d'information, ateliers sur les entretiens de recrutement ou l'élaboration d'un projet professionnel, etc.). Ils interviennent en complément des autres acteurs de l'évolution professionnelle. Le nouveau portail m@RH, déployé auprès de l'ensemble des postiers début 2019, est au centre de ce dispositif. Il permet aux collaborateurs, aux managers et à tous les acteurs de la filière RH d'avoir accès à un ensemble de données : CV, compétences, entretiens annuels d'appréciation, souhaits d'évolution, entretiens professionnels, etc.

La diversité des parcours

Les 22 825 évolutions professionnelles enregistrées en 2018 couvrent des mobilités géographiques et fonctionnelles, intra et interbranches. La Poste accompagne toutes ces mobilités avec deux objectifs : répondre aux souhaits d'évolution des postiers avec des parcours individualisés et « sur mesure » ; inciter les postiers, notamment par le biais de la formation, à candidater sur les métiers où les besoins sont les plus importants. Les parcours « nouvelle orientation » portent sur les métiers recruteurs au sein du Groupe et permettent à

des postiers d'évoluer vers un nouveau métier. Dans la filière Systèmes d'information, la 4^e promotion vers le métier de concepteur-développeur est en phase de sélection pour la rentrée 2019, en partenariat avec l'école Simplon, et un nouveau parcours Analyste cybersécurité permettra à des postiers d'évoluer vers ce nouveau métier. Citons également les parcours Technicien de maintenance (2^e promotion) et Responsable clientèle entreprise (3^e promotion) déjà déployés. La démarche Viviers initiée en septembre 2018 répond à la volonté de La Poste de susciter des candidatures internes sur les fonctions qui recrutent de toutes les branches et de toutes les filières de métiers opérationnels et supports. Concrètement, il s'agit de collaborateurs dont le profil a été validé, par la filière ou le manager, qui sont en capacité d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une fonction donnée. Chaque filière gère son « vivier » en collaboration avec les interlocuteurs RH, depuis la publication des postes recruteurs jusqu'à la prise de fonction, en passant par le parcours de formation. Une centaine de fonctions, dans toutes les branches et les métiers, sont aujourd'hui ouvertes à cette démarche.

Les parcours externes

La Poste accompagne également les collaborateurs qui souhaitent quitter l'entreprise pour s'orienter vers d'autres secteurs : les fonctions publiques (225 mobilités en 2018), les projets de création ou de reprise d'entreprises (182 mobilités en 2018) et les opportunités vers l'économie sociale et solidaire (119 mobilités en 2018).

Une aide 360°

La Poste a mis en place un accompagnement RH et financier complet pour faciliter les mobilités : prise en charge personnalisée par un conseiller en évolution professionnelle, accompagnement à la prise de poste (formation, entretiens de suivi et intégration, indemnités de mobilité, couverture des frais de déménagement et frais annexes, droit au retour, etc.). Des conseillers logement proposent des solutions diversifiées.

La formation au service de l'évolution professionnelle

Près de
37 000
parcours qualifiants
engagés

60 000
postiers ont suivi
une formation
en libre-service

9 797
managers formés
par l'Institut
du Management

13 506
participants
aux formations
dispensées
par l'Institut du
Développement

Principal levier de l'évolution professionnelle, la formation est un investissement prioritaire pour La Poste. L'objectif est de toujours mieux s'adapter aux contextes professionnels et de diversifier l'offre de formations proposée aux postiers. En 2018, l'offre de formations transverses et l'offre en libre-service se sont étoffées, tandis que les formations cœur de métier portées par les branches poursuivaient leur renouvellement.

La création de l'Institut du Développement

Lancé en 2018, l'Institut du Développement est destiné à tous les collaborateurs des filières supports et propose à la fois une formation commune à chacune des 12 filières (gestion de projet, management transversal, développement personnel) et une expertise métier spécifique à chacune d'elles. En 2018, 13 506 postiers des filières supports ont bénéficié de l'une des formations de l'offre de l'Institut du Développement. Il est prévu de créer au moins 20 parcours qualifiants et de former 4 500 postiers d'ici à fin 2020.

En lien avec les engagements pris dans l'accord « Avenir des métiers supports », six nouveaux parcours qualifiants ont été déployés fin 2018 dans les filières RH, Communication, Comptabilité, administration services généraux. Cinq parcours sont en cours de conception. Dès sa première année d'existence, l'Institut du Développement a délivré 18 608 journées de formation. La création de l'Institut du Développement s'inscrit dans la volonté de La Poste de développer les formations transverses et fait suite au lancement en 2014 de l'Institut du Management. Celui-ci propose à tous les managers de l'entreprise une offre multimodale destinée à développer leurs compétences. En 2018, 9 797 managers ont participé à l'un de ses 22 programmes.

Le renouvellement permanent des formations métiers

Les formations de l'Université Services-Courrier-Colis sont portées par les filières métiers, avec notamment l'École du Marketing, l'École de la Supply



Chain ou encore l'École Qualité satisfaction client. L'École du métier de facteur, inaugurée en janvier 2018, a pour mission d'accompagner 100 000 postiers dans la transformation de leur métier vers le monde des services. L'École Relation Clients et Administration des Ventes, lancée en mars 2019, s'adresse aux 1 100 collaborateurs de ces métiers. L'École de la Banque et du Réseau, créée en 2015, propose une offre riche et variée et s'attache à développer les compétences sur les marchés porteurs (marché patrimonial, immobilier ou des professionnels), ainsi qu'à répondre aux exigences réglementaires propres au secteur bancaire. En 2018, les dispositifs de formation ont été modernisés, avec la généralisation du mobile learning (appli U[K]now) et le développement d'ateliers participatifs « Démarche Lab ».

La formation en libre-service s'étoffe et se restructure

Lancée en 2017, l'offre en libre-service est accessible en ligne et s'adresse à tous les postiers. L'inscription est libre, la démarche souple et flexible, l'accès se fait depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. Destinée à développer un socle de compétences communes, elle a été restructurée en 2018 autour de deux thématiques afin d'améliorer sa lisibilité. D'une part la culture d'entreprise, qui s'est enrichie en 2018 de modules autour du handicap, du règlement général sur la protection des données, de l'éthique. D'autre part le digital et la data, avec de nouveaux modules sur les outils collaboratifs, l'acculturation à la data et à l'intelligence artificielle, ainsi que la création d'une bibliothèque digitale.

L'École de la Banque et du Réseau certifiée Qualicert

En décembre 2018, l'École de la Banque et du réseau a été certifiée « Qualicert » par la société SGS, leader mondial de l'inspection, du contrôle, de l'analyse et de la certification. Ce label d'excellence atteste de la qualité des formations de l'École.

Le point sur les parcours qualifiants

Les parcours qualifiants (70 heures de formation minimum et certification interne) sont destinés à accompagner la transformation des métiers et à développer des compétences transférables, dans une démarche d'évolution professionnelle des postiers. En 2018, 45 parcours ciblent l'acquisition de compétences clés comme la relation client ou le management bancaire. Entre 2015 et fin 2018, 37 000 parcours qualifiants ont été engagés et 28 000 postiers ont été certifiés. D'ici à 2020, 50 000 postiers pourront bénéficier de ce dispositif.

« Pour que chaque postier se sente bien dans son travail, je veille à ce que chacun puisse trouver sa place au sein de mon équipe, dans le respect des différences et en adoptant une posture d'écoute et de bienveillance. »



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Pour que chaque postier se sente bien dans l'exercice de son activité professionnelle, La Poste mène une politique active. Sa priorité est d'assurer la sécurité et la santé de tous ses collaborateurs, en mobilisant son organisation et ses moyens pour identifier et prévenir les risques auxquels ils sont exposés. Profondément attachée aux valeurs de diversité et d'égalité des chances, La Poste s'engage dans la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail. Enfin, elle veille à ce que les postiers bénéficient d'une bonne conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

La qualité de vie
au travail



Nouveaux arrivants et sécurité au travail

La branche Services-Courrier-Colis a instauré des training centers destinés aux nouveaux arrivants, plus exposés aux risques d'accidents du travail. Ils y suivent un parcours complet de formation, qui s'ajoute à l'accueil sécurité, à la prise en main du véhicule et aux trois jours de doublure avec un facteur titulaire.

La santé et la sécurité au travail

-7,8%

Baisse du taux
de fréquence
des accidents
de travail

-1000

accidents du travail

La santé au travail
à La Poste :

128

médecins du travail,
149 infirmiers
en santé au travail,
109 assistants
en service santé
au travail et
285 assistants sociaux

L'une des priorités de La Poste est de veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs. Elle maintient, en permanence, ses efforts pour mieux détecter les risques, mettre en place des mesures de prévention et soutenir les postiers qui en ont besoin. Une démarche qui a porté ses fruits en 2018, notamment pour réduire les accidents du travail.

Une forte baisse des accidents du travail

Avec 1 000 accidents de moins en 2018 qu'en 2017, la sécurité au travail s'améliore. La baisse du taux de fréquence des accidents

du travail se poursuit et s'amplifie (-7,8 %), tout comme celle du taux de gravité des accidents (-2 %). Cette évolution est le résultat d'une politique déployée sur l'ensemble du territoire qui s'est intensifiée depuis deux ans : formation, mobilisation managériale, sécurisation des équipements et analyse des causes des accidents. La prévention des accidents du travail et des troubles musculo-squelettiques progresse à plusieurs niveaux. D'une part avec le déploiement de nouveaux équipements de travail (véhicule trois-roues à moteur, outils d'aide à la manutention, etc.), d'autre

part avec la formation des managers et des agents à la réduction des risques ; et également, avec la poursuite de dispositifs d'habilitation pour tous les conducteurs de véhicules. En 2018, 1 267 managers ont été formés par l'Institut du Management à l'écoute et à l'accompagnement des personnes en situation difficile.

La semaine du rangement dans les établissements

Entre le 20 septembre et le 23 octobre 2018, juste avant la *peak periode*, où l'activité est plus importante et les locaux plus encombrés, tous les établissements ont été invités à organiser une semaine du rangement. Objectif : réduire les chutes et les accidents de manutention, à l'origine de plus de la moitié des accidents de travail. Planifiée localement par les établissements, la semaine du rangement a mobilisé les managers, les postiers, les services techniques et les services de nettoyage. Tous ont jeté ce qui était inutile, fait réparer ce qui était endommagé, amélioré l'organisation du rangement, nettoyé les zones de travail, précisé les règles à respecter. La semaine du rangement sera reconduite chaque année.

La surveillance de la santé au travail

La Poste dispose de ses propres services de santé au travail pour veiller à la santé des postiers. En 2018, La Poste a lancé un projet pour améliorer l'ergonomie des postes de travail dans les métiers tertiaires.

Près de 20 000 postiers travaillent sur écran avec des risques spécifiques liés aux postures. La position de travail et le réglage des équipements sont vérifiés pour améliorer le confort de travail. En mai 2018, La Poste, a signé la charte « Cancer et emploi » de l'INCa, l'Institut national de lutte contre le cancer. La Poste s'engage ainsi à mettre en place une démarche adaptée pour soutenir ses collaborateurs atteints d'un cancer, en particulier pour assurer et accompagner le maintien et le retour dans l'emploi.

APALA

La Poste a mis en place une démarche d'accompagnement individuel et personnalisé (Avant Pendant Après L'Absence ; APALA) auprès des personnes en absence longue (absence de plus d'un mois) pour les aider pendant cette période et faciliter leur reprise d'activité. Elle est menée conjointement par le manager, le responsable RH de proximité, le médecin du travail et l'assistant social.



La diversité, la non-discrimination et l'égalité des chances

Reflét de la diversité de la société et acteur engagé en faveur de la cohésion sociale, La Poste veille à ce que les compétences individuelles de ses collaborateurs soient reconnues et valorisées sans discrimination et mène de nombreuses actions en faveur de l'acceptation de la différence et de l'égalité des chances.

Promouvoir la diversité

En 2018, La Poste a organisé une nouvelle campagne de sensibilisation « Tous différents, Tous performants ». Pour défier les préjugés et mobiliser les collaborateurs, des affiches renvoyant vers des vidéos « Ça change quoi au boulot ? » mentionnent trois thèmes : favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à tous les métiers, garantir l'égalité de traitement quelles que soient l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, favoriser le maintien et le retour dans l'emploi pour les personnes atteintes de maladies chroniques.



Signature de la charte LGBT+ de l'Autre Cercle

La Poste a signé le 19 décembre 2018, la charte LGBT+ de l'Autre Cercle. La Poste s'engage ainsi contre la discrimination des personnes homosexuelles, transsexuelles et transgenres.

La Poste a signé le 19 décembre la charte LGBT+ de L'Autre Cercle, association qui lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. La Poste s'engage ainsi contre la discrimination des personnes homosexuelles, transsexuelles et transgenres. La Charte a pour objectif de créer un environnement inclusif, veiller à une égalité de droits et de traitement quelle que soit l'orientation sexuelle ou de genre et soutenir les personnes victimes de discrimination.

Assurer l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une constante de la politique sociale de La Poste. Il y a 52,4% de femmes parmi les postières, leur part progresse dans l'encadrement (50,1%, dont 32,1% parmi les cadres dirigeants et stratégiques). L'écart de rémunération est résiduel (-0,2%) entre les femmes et les hommes et La Poste a atteint un résultat de 94/100 à l'index de l'égalité Femmes-Hommes. Au-delà de la promotion, de la rémunération et des parcours de carrière, La Poste facilite l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, des mesures concrètes ont été mises en place au bénéfice des aidants familiaux, des parents d'enfants handicapés et des familles monoparentales.

Handicap et égalité des chances

Avec plus de 14 000 postiers reconnus travailleurs handicapés, La Poste est le premier employeur de personnes en situation de

handicap en France. Le taux d'emploi de personnes handicapées a atteint 6,75% en 2018. Avec 678 recrutements effectués entre 2015 et 2018, La Poste est allée au-delà de son engagement de recruter 467 personnes en situation de handicap sur cette période. Sa priorité est le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2018, elle a mis en place une charte du tuteur et des outils de sensibilisation des équipes au handicap. Le service logement de La Poste apporte conseils et informations pour l'adaptation ou l'acquisition de logements adaptés. Le recours aux entreprises du secteur adapté/protégé s'est amplifié : l'objectif de 47,5 millions d'euros d'achats de prestations entre 2015 et 2018 a été largement dépassé puisqu'il a atteint sur la période 57 millions, dont 12,9 millions en 2018.



Taux d'emploi
des personnes
handicapées :
6,75 %

La place des
femmes :
52,4 %
de l'effectif total
50,1% de
l'encadrement

La qualité de vie au travail



La Poste accorde une importance particulière à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs. En 2018, de nouvelles mesures ont été prises pour permettre aux postiers de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, d'améliorer leurs conditions de travail et pour favoriser le dialogue au sein des équipes.

Un nouvel accord pour les aidants familiaux

De nombreux postiers aident un proche malade ou en perte d'autonomie pour cause de vieillissement, de handicap ou de maladie. Les postiers aidants bénéficient déjà de mesures pour les aider à conjuguer leur rôle d'aidant avec leur vie professionnelle. Pour compléter ces mesures, un accord a été signé en septembre 2018 par la CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC, CFE-CGC, UNSA. Il met notamment en place un « Fonds de solidarité aidants », alimenté par La Poste à hauteur de mille jours par an ainsi que par les postiers qui souhaitent donner des jours de leurs propres congés. Les jours de solidarité sont destinés aux postiers parents d'un enfant gravement malade, ou qui aident un proche en perte d'autonomie ou gravement handicapé. Ils peuvent ainsi obtenir jusqu'à vingt-cinq jours par an. L'accord

2 236
postiers
télétravaillent
(+18% / fin 2017)

prévoit également trois jours d'autorisations spéciales d'absence, des facilités dans l'organisation du temps de travail et l'accès au télétravail ainsi qu'un soutien s'ils ont besoin d'effectuer une mobilité géographique.

Télétravail : des procédures simplifiées et assouplies

La Poste, qui encourage la pratique du télétravail depuis plusieurs années, a signé en 2018 avec la CGT, la CFDT, SUD, FO, la Liste Unis pour agir ensemble - CFTC, CFE-CGC, UNSA, un nouvel accord pour une période de quatre ans qui simplifie et assouplit ses modalités. Au-delà du télétravail régulier – jusqu'à deux jours fixes par semaine ou l'équivalent sur le mois – il est dorénavant possible de décaler des journées de télétravail à une date choisie avec son manager. Le télétravailleur bénéficie d'un volume annuel maximal de vingt-cinq jours flottants. Il peut également utiliser ces jours de manière occasionnelle lorsqu'il ne peut pas se rendre sur son lieu de travail (épisode de pollution, désorganisation des transports, conditions climatiques). Le télétravail est désormais possible à partir d'un autre lieu de résidence que le domicile du postier. Les procédures ont également été simplifiées. La mise en œuvre du télétravail occasionnel ne nécessite plus la signature d'un avenant ou d'une convention : elle peut se faire par courriel ou SMS. L'obligation de fournir un diagnostic électrique est remplacée par une attestation écrite sur l'honneur de la conformité électrique. Enfin,

un référent télétravail a été mis en place au sein de la filière RH pour accompagner les candidats au télétravail et les managers.

ParlonZen

L'accord signé par la CFDT, FO, la Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA, « Un avenir pour chaque postier » a prévu un temps d'expression organisé à l'initiative de chaque manager afin d'améliorer la qualité de vie au travail. Ces espaces de discussion, « ParlonZen » permettent de débattre des difficultés rencontrées au travail et de trouver les solutions à y apporter. Les sujets à traiter sont choisis par les équipes. Les managers sont formés et des décisions concrètes doivent être prises et mises en œuvre. Expérimentés dans 40 sites depuis 2017, ils ont été étendus aux entités opérationnelles et aux fonctions supports en 2018. Plus de 1000 managers ont déjà été formés.

.com1, la plate-forme collaborative

En 2019, tous les postiers disposeront pour la première fois d'une même plate-forme collaborative, .com1. Elle leur donnera accès à une large palette d'outils collaboratifs : messagerie électronique instantanée, agenda partagé, coédition de documents, stockage et partage de données, réseau social interne, etc.



« C'est décidé! Cette année, je pars en vacances avec mes deux enfants en France. Grâce à l'offre sociale de La Poste, je peux bénéficier de Chèques-Vacances pour m'aider à financer tout ou partie de mon séjour. Je consulte également le Portail malin sur les coups de cœur vacances. »



LES ACTIVITÉS SOCIALES



Les activités sociales proposées par La Poste contribuent au bien-être des postiers, et à leur épanouissement personnel et familial. Co-construite avec les organisations syndicales et les associations, elles apportent des avantages très appréciés par les postiers. Le budget annuel des activités sociales s'élève à 204,1 millions d'euros, soit 1 115 euros en moyenne par postier en 2018. Ce budget finance des aides à la restauration, à la parentalité, aux activités sportives et culturelles, à l'entraide et à la solidarité entre postiers. Premier contributeur de la participation des employeurs à l'effort de construction, La Poste consacre également d'importants moyens – 42 millions d'euros en 2018 – pour aider les postiers à se loger dans de meilleures conditions.

L'offre sociale

La Poste dispose d'une gestion des activités sociales spécifique. Cette mission relève du Conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas). Le Cogas est composé de 24 membres regroupant des représentants de l'entreprise (8), des syndicats (8) et des associations nationales (8). Présidée par le DRH du Groupe, cette instance décide de la politique sociale et répartit le budget social qui y est consacré, soit 204,1 millions d'euros en 2018.

Le premier poste des activités sociales concerne la restauration, avec une offre de restauration collective et de titres-restaurants. En 2018, l'alimentation responsable a été mise à l'honneur avec l'introduction de nouveaux labels sur les produits (Bio, Bleu Blanc Cœur, pêche responsable) et l'expérimentation de produits bien-être en distribution automatique. Au titre de l'aide à la parentalité, différentes aides sont proposées aux postiers, dont des Chèques emploi service universels (Cesu) préfinancés, pour la garde d'enfants, le soutien scolaire et les vacances. En 2018, une nouvelle offre de soutien à la parentalité a été lancée et le dispositif de soutien scolaire enrichi. Les activités sportives, de loisirs et culturelles sont facilitées par des aides financières, l'accès à une offre

de billetterie à tarif aidé, et des Chèques-Vacances. En 2018, les coups de cœur vacances ont été étendus à tous les postiers et une opération spéciale a été lancée pour leur proposer des vacances à prix imbattables. Les actions d'entraide et de solidarité sont destinées aux familles d'enfants handicapés, aux grands malades, aux personnes dépendantes, aux donneurs de sang, aux secouristes, aux personnes handicapées et aux postiers mal endettés. Le guichet des aidants, le certificat d'aidant, le Cesu aidant, l'aide à domicile pour l'aidé, et l'aide aux personnes fragilisées ont été pérennisés en 2018.

1 115 €

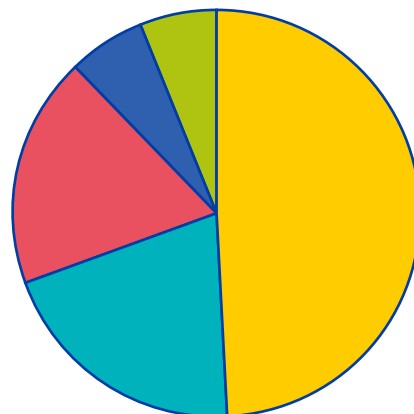
Le budget social annuel
moyen par postier

204,1 M€

Le budget des activités
sociales en 2018



Répartition du budget
des activités sociales
(204,1 millions d'euros en 2018)



| | |
|--------|---|
| 49,4 % | ● Restauration et activités économiques |
| 20,1 % | ● Enfance et jeunesse |
| 18,3 % | ● Activités sportives |
| 6,2 % | ● Entraide et solidarité |
| 6,0 % | ● Frais de structure |



L'aide au logement

42 M€

consacrés
au logement

11 144

postiers
ont bénéficié
des prestations et
solutions logement,
dont 2 173 pour
accéder à un
logement du parc
locatif social

L'action de La Poste en matière de logement constitue un élément très important de sa politique sociale et d'emploi, car le logement est une priorité pour de nombreux postiers. Elle consiste à proposer des solutions de logement aux postiers, de l'hébergement temporaire au logement pérenne dans le parc locatif social ou en accession sociale à la propriété, en fonction de leurs besoins. Cette politique est conduite en concertation étroite avec les organisations syndicales. Le dernier accord portant sur les années 2017-2019 facilite l'accès au logement du plus grand nombre de postiers tout au long de leur vie professionnelle et des étapes de leur vie personnelle, tout en

consolidant les dispositifs existants. De nouveaux chantiers sont explorés, comme la préparation du logement aux exigences de la retraite, la perte d'autonomie ou la rénovation énergétique. La Poste consacre près de 42 millions d'euros chaque année pour le logement des postiers. Plus de 28 millions d'euros sont versés chaque année à Action Logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction. La Poste est ainsi le premier contributeur à la PEEC. Au-delà de cette obligation légale, La Poste consacre chaque année 14 millions d'euros supplémentaires à des aides et prestations diverses au logement relevant des accords sociaux.

DIALOGUER

Les accords sociaux négociés et conclus avec les organisations syndicales accompagnent la transformation et la modernisation de l'entreprise et concourent à l'amélioration de la situation des postiers. En 2018, un dialogue social fructueux avec les organisations syndicales représentatives a abouti à la signature de 13 accords portant sur des mesures financières, l'accompagnement de réorganisations et l'évolution des métiers ainsi que l'amélioration de la vie des postiers.

Les élections professionnelles

Du 3 au 6 décembre 2018, 202 104 postiers ont été invités à voter électroniquement pour désigner leurs représentants nationaux et locaux pour les quatre prochaines années aux CT et aux CAP ou aux CCP.

Le taux élevé de la participation qui a atteint 73,04 % témoigne de la vivacité du dialogue social et de la légitimité des organisations syndicales à La Poste.



Les accords sociaux

L'année 2018 a été marquée par la conclusion des accords suivants :

| | |
|--------------------------|---|
| 19 mars 2018 | Accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2018 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 20 avril 2018 | Dispositif d'accompagnement social de la création du Village La Poste Paris (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 3 mai 2018 | Accord sur les mesures d'accompagnement et les garanties en faveur des collaborateurs de DAST (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 14 juin 2018 | Accord sur les mesures d'accompagnement des collaborateurs des ex-petites DSCC dans le cadre du projet EVMS (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 20 juin 2018 | Accord sur les bureaux à priorité sociétale (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC) |
| 25 juin 2018 | Avenant de prolongation de l'accord Égalité professionnelle (CGT, CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 29 juin 2018 | Accord d'intéressement à La Poste : 2018-2020 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 27 juillet 2018 | Accord Télétravail (CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 17 septembre 2018 | Accord Aidants (CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 3 octobre 2018 | Accord Évolution des grilles indiciaires des fonctionnaires de La Poste pour les années 2018-2021 (CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 3 octobre 2018 | Accord sur les mesures spécifiques applicables aux RC Pro exerçant leur activité dans les bureaux à priorité sociétale (FO, SUD, CFDT) |
| 8 octobre 2018 | Accord relatif aux parcours métiers des équipiers managers et cadres des établissements de la DRIC et des CTC de Corse et des DOM (CFDT, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 17 octobre 2018 | Avenant à l'accord relatif aux primes « Colis » du 11 octobre 2017 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |

Chacun des accords précités fait l'objet d'une commission de suivi qui se réunit au moins une fois par an. Elle donne lieu notamment à une présentation de la mise en œuvre des dispositions conventionnelles aux organisations syndicales signataires.

BILAN SOCIAL LA POSTE 2018

1. EMPLOI

| | |
|------------------------------------|----|
| 1.1. Effectifs..... | 38 |
| 1.2. Travailleurs extérieurs | 46 |
| 1.3. Embauches | 47 |
| 1.4. Départs..... | 49 |
| 1.5. Promotions..... | 53 |
| 1.6. Personnes handicapées..... | 54 |
| 1.7. Absentéisme..... | 56 |

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

| | |
|--|----|
| 2.1. Montant des rémunérations | 61 |
| 2.2. Hiérarchie des rémunérations..... | 62 |
| 2.3. Charges accessoires | 63 |

3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

| | |
|--|----|
| 3.1. Accidents du travail et de trajet | 64 |
| 3.2. Maladies professionnelles..... | 66 |
| 3.3. Médecine du travail de La Poste..... | 67 |
| 3.4. Médecine de contrôle | 67 |
| 3.5. Comités d'hygiène et de sécurité..... | 68 |
| 3.6. Dépenses en matière de sécurité | 69 |

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

| | |
|--|----|
| 4.1. Durée et aménagement du temps de travail..... | 70 |
| 4.2. Organisation et contenu du travail | 71 |

5. FORMATION

| | |
|-------------------------------------|----|
| 5.1. Formation professionnelle..... | 72 |
| 5.2. Congés formation | 74 |
| 5.3. Alternance | 74 |

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

| | |
|--|----|
| 6.1. Représentants du personnel..... | 75 |
| 6.2. Information et communication..... | 78 |

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

| | |
|---------------------------|----|
| 7.1. Action sociale | 80 |
|---------------------------|----|

1. EMPLOI

1.1. EFFECTIFS

1.1.1. Effectif total au 31 décembre

L'année 2018 est marquée par un volume de recrutements important et qui augmente régulièrement depuis 2016 (8 574 recrutements en CDI en 2018, contre 7 801 en 2017 et 4 463 en 2016). Le nombre de départs reste stable et s'élève à 11 885. La Poste favorise les effectifs en contrats permanents (92,8 % des effectifs en 2018) et le turnover reste faible (5,2 % en 2018, contre 4,9 % en 2017).

| En personnes physiques | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 18 959 | 18 929 | 19 111 |
| Cadres (classe III) | 33 686 | 33 812 | 33 950 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 167 927 | 161 956 | 158 542 |
| TOTAL | 220 572 | 214 697 | 211 603 |

Répartition par sexe et statut

| | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | |
|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------------|
| | Fonctionnaires | CDD ⁽¹⁾ | CDI ⁽²⁾ | Fonctionnaires | CDD ⁽¹⁾ | CDI ⁽²⁾ | Fonctionnaires | CDD ⁽¹⁾ | CDI ⁽²⁾ |
| Femmes | 43 751 | 8 136 | 62 849 | 40 323 | 8 538 | 63 678 | 36 879 | 9 200 | 64 732 |
| Hommes | 51 763 | 10 222 | 43 851 | 46 718 | 9 510 | 45 930 | 42 226 | 10 496 | 48 070 |
| ENSEMBLE | 95 514 | 18 358 | 106 700 | 87 041 | 18 048 | 109 608 | 79 105 | 19 696 | 112 802 |

(1) Titulaires d'un contrat à durée déterminée.

(2) Titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

1.1.2. Effectif permanent

Il s'agit des agents à temps plein présents du 1^{er} janvier au 31 décembre.

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 15 616 | 15 311 | 15 524 |
| Cadres (classe III) | 26 975 | 26 779 | 26 901 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 119 197 | 111 839 | 107 917 |
| TOTAL | 161 788 | 153 929 | 150 342 |

1.1.3. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre

| En personnes physiques | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 269 | 296 | 214 |
| Cadres (classe III) | 1 449 | 1 656 | 1 384 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 16 640 | 16 096 | 18 098 |
| TOTAL | 18 358 | 18 048 | 19 696 |

1.1.4. Effectif mensuel moyen

| En équivalent agents années (moyenne sur douze mois de l'effectif total mesuré à la fin de chaque mois) | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 17 681 | 17 337 | 17 398 |
| Cadres (classe III) | 30 922 | 30 734 | 30 919 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 148 794 | 143 827 | 137 867 |
| TOTAL | 197 397 | 191 898 | 186 184 |

Répartition par statut et contrat

| | 2018 | | |
|---|----------------|---------------|----------------|
| | Fonctionnaires | CDD | CDI |
| Cadres supérieurs (classe IV) | 8 546 | 248 | 8 604 |
| Cadres (classe III) | 15 128 | 1 499 | 14 292 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 48 672 | 11 566 | 77 629 |
| TOTAL | 72 346 | 13 313 | 100 525 |

1.1.5. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre

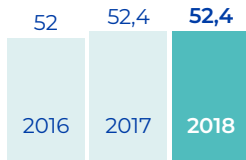
| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|---------|---------|---------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 8 004 | 8 105 | 8 228 |
| | Hommes | 10 955 | 10 824 | 10 883 |
| | Ensemble | 18 959 | 18 929 | 19 111 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 17 523 | 17 993 | 18 386 |
| | Hommes | 16 163 | 15 819 | 15 564 |
| | Ensemble | 33 686 | 33 812 | 33 950 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 89 209 | 86 441 | 84 197 |
| | Hommes | 78 718 | 75 515 | 74 345 |
| | Ensemble | 167 927 | 161 956 | 158 542 |
| TOTAL | Femmes | 114 736 | 112 539 | 110 811 |
| | Hommes | 105 836 | 102 158 | 100 792 |
| | Ensemble | 220 572 | 214 697 | 211 603 |

Répartition par domaine de pilotage

| | | 2018 | | | |
|------------------------|----------|----------------------------------|------------------------|--|---------|
| | | Cadres supérieurs (classe IV) | Cadres (classe III) | Maîtrise et exécution (classes II et I) | Total |
| Courrier | Femmes | 2 785 | 4 802 | 56 245 | 63 832 |
| | Hommes | 4 239 | 6 725 | 60 514 | 71 478 |
| | Ensemble | 7 024 | 11 527 | 116 759 | 135 310 |
| Colis | Femmes | 240 | 223 | 1 261 | 1 724 |
| | Hommes | 381 | 421 | 3 231 | 4 033 |
| | Ensemble | 621 | 644 | 4 492 | 5 757 |
| Services financiers | Femmes | 856 | 2 182 | 5 485 | 8 523 |
| | Hommes | 1 480 | 1 451 | 2 375 | 5 306 |
| | Ensemble | 2 336 | 3 633 | 7 860 | 13 829 |
| Réseau | Femmes | 3 166 | 10 288 | 19 458 | 32 912 |
| | Hommes | 3 199 | 6 266 | 7 603 | 17 068 |
| | Ensemble | 6 365 | 16 554 | 27 061 | 49 980 |
| Supports et structures | Femmes | 1 181 | 891 | 1 748 | 3 820 |
| | Hommes | 1 584 | 701 | 622 | 2 907 |
| | Ensemble | 2 765 | 1 592 | 2 370 | 6 727 |
| TOTAL | Femmes | 8 228 | 18 386 | 84 197 | 110 811 |
| | Hommes | 10 883 | 15 564 | 74 345 | 100 792 |
| | Ensemble | 19 111 | 33 950 | 158 542 | 211 603 |

1.1.5 bis. Taux de féminisation de l'effectif total au 31 décembre

Évolution globale (%)



Évolution par domaine de pilotage

| En % | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------|------|------|------|
| Courrier | 46,6 | 47,3 | 47,2 |
| Colis | 29,5 | 29,9 | 29,9 |
| Services financiers | 62,4 | 62,3 | 61,6 |
| Réseau La Poste | 65,5 | 65,8 | 65,9 |
| Supports et structures | 49,7 | 50,3 | 56,8 |

52,4 % des postiers sont des postières, comme en 2017. La part des femmes dans l'encadrement progresse à nouveau (50,1 % en 2018, 49,5 % en 2017 et 48,5 % en 2016). La part des femmes au sein des cadres dirigeants reste stable (32,1 % en 2018, contre 32,5 % en 2017 et 31,7 % en 2016), dans le contexte de l'engagement pris par La Poste de poursuivre le développement de la mixité à tous les niveaux de l'entreprise.

1.1.6. Répartition par âge de l'effectif au 31 décembre

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------------|--------|--------|--------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 60 ans et + | 1 891 | 2 012 | 2 075 |
| | 50 à 59 ans | 8 434 | 8 375 | 8 512 |
| | 40 à 49 ans | 5 845 | 5 847 | 5 835 |
| | 30 à 39 ans | 2 250 | 2 115 | 2 157 |
| | 25 à 29 ans | 257 | 262 | 285 |
| | 20 à 24 ans | 13 | 22 | 33 |
| | 19 ans et – | 0 | 0 | 0 |
| Cadres (classe III) | 60 ans et + | 2 525 | 2 672 | 2 870 |
| | 50 à 59 ans | 14 025 | 13 697 | 13 461 |
| | 40 à 49 ans | 8 488 | 8 795 | 9 017 |
| | 30 à 39 ans | 5 866 | 5 790 | 5 955 |
| | 25 à 29 ans | 1 169 | 1 047 | 1 067 |
| | 20 à 24 ans | 164 | 155 | 196 |
| | 19 ans et – | 0 | 0 | 0 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 60 ans et + | 10 403 | 10 867 | 11 290 |
| | 50 à 59 ans | 61 814 | 58 000 | 54 236 |
| | 40 à 49 ans | 40 782 | 38 726 | 36 630 |
| | 30 à 39 ans | 27 923 | 27 045 | 26 139 |
| | 25 à 29 ans | 7 480 | 7 751 | 8 166 |
| | 20 à 24 ans | 2 631 | 3 174 | 3 640 |
| | 19 ans et – | 254 | 297 | 343 |
| TOTAL | 60 ans et + | 14 819 | 15 551 | 16 235 |
| | 50 à 59 ans | 84 273 | 80 072 | 76 209 |
| | 40 à 49 ans | 55 115 | 53 368 | 51 482 |
| | 30 à 39 ans | 36 039 | 34 950 | 34 251 |
| | 25 à 29 ans | 8 906 | 9 060 | 9 518 |
| | 20 à 24 ans | 2 808 | 3 351 | 3 869 |
| | 19 ans et – | 254 | 297 | 343 |

La part des 55 ans et plus dans l'effectif permanent augmente de façon régulière : 31 % en 2018, 29,8 % en 2017 et 28,9 % en 2016. Cette tendance illustre l'enjeu du maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise qui fait l'objet d'une politique active en particulier dans le cadre de l'accord relatif à l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors signé le 3 octobre 2016 avec la CFDT, FO et la liste commune CFTC-CGC-UNSA.

Pyramide des âges par sexe

| En % | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 60 ans et + | 7,18 | 7,49 | 7,78 | 8,05 | 8,26 | 8,68 |
| 50 à 59 ans | 41,41 | 41,97 | 41,07 | 40,32 | 40,54 | 38,78 |
| 40 à 49 ans | 28,83 | 25,50 | 28,48 | 25,63 | 27,98 | 25,52 |
| 30 à 39 ans | 17,40 | 18,29 | 17,09 | 18,54 | 17,00 | 18,80 |
| 25 à 29 ans | 3,93 | 4,93 | 4,00 | 5,29 | 4,26 | 5,75 |
| 20 à 24 ans | 1,11 | 1,70 | 1,40 | 2,04 | 1,77 | 2,30 |
| 19 ans et - | 0,13 | 0,12 | 0,17 | 0,13 | 0,19 | 0,17 |

Âge moyen

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------|------|------|------|
| Femmes | 47,3 | 47,4 | 47,3 |
| Hommes | 47,2 | 47,0 | 46,8 |
| ENSEMBLE | 47,2 | 47,2 | 47,1 |

L'âge moyen des postiers atteint 47,1 ans en 2018, un chiffre stable par rapport à l'année précédente. Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, la population des 60 ans et plus progresse sensiblement.

Répartition par domaine de pilotage

| Fonctionnaires et salariés CDI | 2018 | | | | |
|--------------------------------|----------------|--------------|---------------------|---------------|------------------------|
| | Courrier | Colis | Services financiers | Réseau | Supports et structures |
| 60 ans et + | 8 582 | 243 | 1 686 | 4 789 | 935 |
| 50 à 59 ans | 44 076 | 1 449 | 6 438 | 20 960 | 3 286 |
| 40 à 49 ans | 32 953 | 1 757 | 2 763 | 12 403 | 1 606 |
| 30 à 39 ans | 22 722 | 1 237 | 1 978 | 7 691 | 623 |
| 25 à 29 ans | 7 005 | 245 | 356 | 1 837 | 75 |
| 20 à 24 ans | 2 702 | 133 | 65 | 962 | 7 |
| 19 ans et - | 115 | 19 | 0 | 209 | 0 |
| TOTAL | 118 155 | 5 083 | 13 286 | 48 851 | 6 532 |

1.1.7. Répartition de l'effectif au 31 décembre selon l'ancienneté

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------------|--------|--------|---------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 40 ans et + | 635 | 928 | 1 079 |
| | 30 à 39 ans | 6 282 | 5 837 | 5 591 |
| | 20 à 29 ans | 3 905 | 4 143 | 4 656 |
| | 10 à 19 ans | 5 231 | 5 258 | 5 009 |
| | 5 à 9 ans | 1 480 | 1 362 | 1 200 |
| | 4 ans et – | 1 157 | 1 105 | 1 362 |
| Cadres (classe III) | 40 ans et + | 1 048 | 1 646 | 1 808 |
| | 30 à 39 ans | 11 074 | 9 870 | 9 362 |
| | 20 à 29 ans | 7 405 | 8 229 | 8 841 |
| | 10 à 19 ans | 8 930 | 8 832 | 8 901 |
| | 5 à 9 ans | 2 353 | 2 202 | 2 018 |
| | 4 ans et – | 1 427 | 1 377 | 1 636 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 40 ans et + | 2 557 | 3 858 | 4 262 |
| | 30 à 39 ans | 33 428 | 28 256 | 24 930 |
| | 20 à 29 ans | 38 426 | 39 892 | 40 103 |
| | 10 à 19 ans | 54 088 | 49 416 | 44 758 |
| | 5 à 9 ans | 13 158 | 12 616 | 12 354 |
| | 4 ans et – | 9 630 | 11 822 | 14 037 |
| TOTAL | 40 ans et + | 4 240 | 6 432 | 7 149 |
| | 30 à 39 ans | 50 784 | 43 963 | 39 883 |
| | 20 à 29 ans | 49 736 | 52 264 | 53 600 |
| | 10 à 19 ans | 68 249 | 63 506 | 58 668 |
| | 5 à 9 ans | 16 991 | 16 180 | 15 572 |
| | 4 ans et – | 12 214 | 14 304 | 17 035 |

Ancienneté selon le sexe

| 2018 | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| | Cadres supérieurs (classe IV) | | | Cadres (classe III) | | | Maîtrise et exécution (classes II et I) | | | Total | | |
| | F | H | E | F | H | E | F | H | E | F | H | E |
| 40 ans et + | 349 | 730 | 1 079 | 790 | 1 018 | 1 808 | 1 973 | 2 289 | 4 262 | 3 112 | 4 037 | 7 149 |
| 30 à 39 ans | 2 087 | 3 504 | 5 591 | 4 120 | 5 242 | 9 362 | 12 122 | 12 808 | 24 930 | 18 329 | 21 554 | 39 883 |
| 20 à 29 ans | 2 333 | 2 323 | 4 656 | 5 041 | 3 800 | 8 841 | 24 228 | 15 875 | 40 103 | 31 602 | 21 998 | 53 600 |
| 10 à 19 ans | 2 274 | 2 735 | 5 009 | 5 367 | 3 534 | 8 901 | 25 687 | 19 071 | 44 758 | 33 328 | 25 340 | 58 668 |
| 5 à 9 ans | 504 | 696 | 1 200 | 1 222 | 796 | 2 018 | 5 641 | 6 713 | 12 354 | 7 367 | 8 205 | 15 572 |
| 4 ans et – | 549 | 813 | 1 362 | 958 | 678 | 1 636 | 6 366 | 7 671 | 14 037 | 7 873 | 9 162 | 17 035 |
| TOTAL | 8 096 | 10 801 | 18 897 | 17 498 | 15 068 | 32 566 | 76 017 | 64 427 | 140 444 | 101 611 | 90 296 | 191 907 |

F : femmes – H : hommes – E : ensemble.

Les postiers réalisent des carrières longues dans l'entreprise. Ainsi, l'ancienneté moyenne des postiers est de 21,4 ans.

1.1.8. Répartition de l'effectif au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

Fonctionnaires et salariés CDI

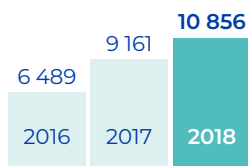
| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Groupes B et C | 2 255 | 2 305 | 2 280 |
| | Groupe A | 16 435 | 16 328 | 16 617 |
| Cadres (classe III) | III3 | 11 376 | 11 461 | 11 310 |
| | III2 | 10 589 | 10 091 | 9 861 |
| | III1 | 10 272 | 10 604 | 11 395 |
| | II3 | 26 452 | 25 700 | 25 149 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | II2 | 28 280 | 24 353 | 21 567 |
| | II1 | 20 482 | 20 637 | 20 346 |
| | I3 | 42 095 | 44 126 | 43 661 |
| | I2 | 33 976 | 31 042 | 29 720 |
| | I1 | 2 | 2 | 1 |
| TOTAL | | 202 214 | 196 649 | 191 907 |

La part des cadres (classes III et IV) dans le total des effectifs, fonctionnaires et salariés en CDI, passe de 25,2 % en 2016 à 25,8 % en 2017 et à 26,8 % en 2018. Cet accroissement sensible du taux d'encadrement illustre l'accroissement des qualifications au sein de l'entreprise.

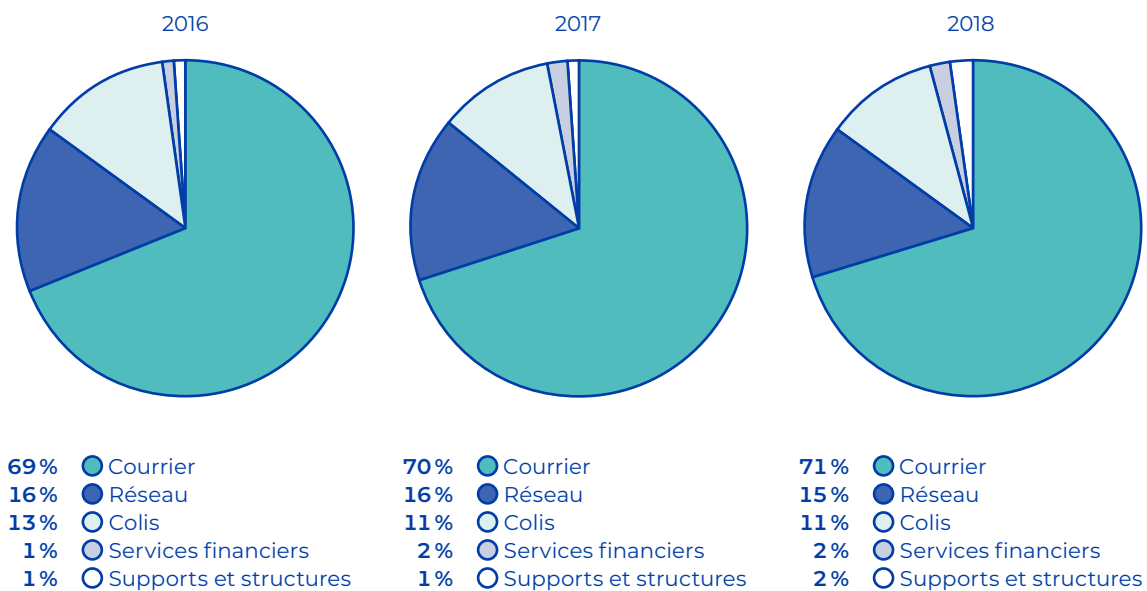
1.2. TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

1.2.1. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

Personnel intérimaire en équivalent agents années



Répartition du personnel intérimaire par domaine de pilotage



1.3. EMBAUCHES

Au total, La Poste a recruté 8 574 nouveaux collaborateurs en CDI en 2018 (7 801 nouveaux collaborateurs en CDI en 2017), dont 3 061 collaborateurs auparavant en CDD.

En outre, le nombre d'alternants présents en 2018 atteint un niveau de 4 902 contrats signés. Plus de 30 % des recrutements en CDI ont concerné des jeunes de moins de 25 ans.

1.3.1. Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée

| | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|-------|-------|-------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 136 | 202 | 270 |
| | Hommes | 150 | 284 | 397 |
| | Ensemble | 286 | 486 | 667 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 196 | 301 | 500 |
| | Hommes | 132 | 199 | 359 |
| | Ensemble | 328 | 500 | 859 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 1 668 | 3 076 | 3 447 |
| | Hommes | 2 181 | 3 739 | 3 601 |
| | Ensemble | 3 849 | 6 815 | 7 048 |
| TOTAL | Femmes | 2 000 | 3 579 | 4 217 |
| | Hommes | 2 463 | 4 222 | 4 357 |
| | Ensemble | 4 463 | 7 801 | 8 574 |

1.3.2. Nombre d'embauches ⁽¹⁾ par contrat à durée déterminée

| | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|--------|--------|--------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 58 | 87 | 99 |
| | Hommes | 41 | 34 | 48 |
| | Ensemble | 99 | 121 | 147 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 75 | 86 | 104 |
| | Hommes | 24 | 37 | 53 |
| | Ensemble | 99 | 123 | 157 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 9 201 | 10 234 | 16 084 |
| | Hommes | 13 062 | 13 359 | 19 453 |
| | Ensemble | 22 263 | 23 593 | 35 537 |
| TOTAL | Femmes | 9 334 | 10 407 | 16 287 |
| | Hommes | 13 127 | 13 430 | 19 554 |
| | Ensemble | 22 461 | 23 837 | 35 841 |

(1) Nombre de contrats de plus d'un mois.

1.3.3. Nombre d'embauches de travailleurs de moins de 25 ans en contrat à durée indéterminée

| | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|-------|-------|--------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 8 | 11 | 14 |
| | Hommes | 5 | 11 | 25 |
| | Ensemble | 13 | 22 | 39 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 33 | 56 | 107 |
| | Hommes | 31 | 29 | 57 |
| | Ensemble | 64 | 85 | 164 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 647 | 1 048 | 1 190 |
| | Hommes | 863 | 1 211 | 1 247 |
| | Ensemble | 1 510 | 2 259 | 2 437 |
| TOTAL | Femmes | 688 | 1 115 | 1 311 |
| | Hommes | 899 | 1 251 | 1 329 |
| | Ensemble | 1 587 | 2 366 | 2 640 |

1.4. DÉPARTS

1.4.1. Total des départs

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|--------|--------|---------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 223 | 314 | 311 |
| | Hommes | 488 | 584 | 596 |
| | Ensemble | 711 | 898 | 907 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 684 | 819 | 892 |
| | Hommes | 999 | 1 169 | 1 114 |
| | Ensemble | 1 683 | 1 988 | 2 006 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 3 591 | 4 363 | 4 659 |
| | Hommes | 4 134 | 4 654 | 4 313 |
| | Ensemble | 7 725 | 9 017 | 8 972 |
| TOTAL | Femmes | 4 498 | 5 496 | 5 862 |
| | Hommes | 5 621 | 6 407 | 6 023 |
| | Ensemble | 10 119 | 11 903 | 11 885 |

1.4.2. Nombre de démissions

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|-------|-------|--------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 40 | 69 | 48 |
| | Hommes | 55 | 44 | 45 |
| | Ensemble | 95 | 113 | 93 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 177 | 178 | 178 |
| | Hommes | 112 | 108 | 108 |
| | Ensemble | 289 | 286 | 286 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 717 | 746 | 799 |
| | Hommes | 625 | 668 | 768 |
| | Ensemble | 1 342 | 1 414 | 1 567 |
| TOTAL | Femmes | 934 | 993 | 1 025 |
| | Hommes | 792 | 820 | 921 |
| | Ensemble | 1 726 | 1 813 | 1 946 |

1.4.3. Nombre de licenciements

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|------|------|------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 8 | 7 | 4 |
| | Hommes | 6 | 11 | 8 |
| | Ensemble | 14 | 18 | 12 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 33 | 28 | 52 |
| | Hommes | 36 | 34 | 28 |
| | Ensemble | 69 | 62 | 80 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 246 | 265 | 405 |
| | Hommes | 298 | 337 | 379 |
| | Ensemble | 544 | 602 | 784 |
| TOTAL | Femmes | 287 | 300 | 461 |
| | Hommes | 340 | 382 | 415 |
| | Ensemble | 627 | 682 | 876 |

Nombre de licenciements pour inaptitude physique dans le volume global de licenciement

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|------|------|------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 1 | 2 | 0 |
| | Hommes | 1 | 1 | 1 |
| | Ensemble | 2 | 3 | 1 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 8 | 8 | 20 |
| | Hommes | 2 | 3 | 3 |
| | Ensemble | 10 | 11 | 23 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 110 | 114 | 254 |
| | Hommes | 31 | 46 | 84 |
| | Ensemble | 141 | 160 | 338 |
| TOTAL | Femmes | 119 | 124 | 274 |
| | Hommes | 34 | 50 | 88 |
| | Ensemble | 153 | 174 | 362 |

1.4.3 bis. Nombre de révocations

Fonctionnaires

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|------|------|------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 0 | 1 | 0 |
| | Hommes | 2 | 1 | 0 |
| | Ensemble | 2 | 2 | 0 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 0 | 0 | 1 |
| | Hommes | 2 | 2 | 1 |
| | Ensemble | 2 | 2 | 2 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 8 | 4 | 7 |
| | Hommes | 17 | 6 | 6 |
| | Ensemble | 25 | 10 | 13 |
| TOTAL | Femmes | 8 | 5 | 8 |
| | Hommes | 21 | 9 | 7 |
| | Ensemble | 29 | 14 | 15 |

1.4.4. Départs au cours de la période d'essai

Salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|------|------|------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 5 | 4 | 6 |
| | Hommes | 6 | 12 | 12 |
| | Ensemble | 11 | 16 | 18 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 15 | 12 | 37 |
| | Hommes | 4 | 10 | 27 |
| | Ensemble | 19 | 22 | 64 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 36 | 83 | 91 |
| | Hommes | 56 | 131 | 134 |
| | Ensemble | 92 | 214 | 225 |
| TOTAL | Femmes | 56 | 99 | 134 |
| | Hommes | 66 | 153 | 173 |
| | Ensemble | 122 | 252 | 307 |

1.4.5. Départs en retraite

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|-------|-------|--------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 165 | 225 | 241 |
| | Hommes | 406 | 496 | 515 |
| | Ensemble | 571 | 721 | 756 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 440 | 587 | 604 |
| | Hommes | 811 | 987 | 916 |
| | Ensemble | 1 251 | 1 574 | 1 520 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 2 451 | 3 149 | 3 244 |
| | Hommes | 2 920 | 3 307 | 2 850 |
| | Ensemble | 5 371 | 6 456 | 6 094 |
| TOTAL | Femmes | 3 056 | 3 961 | 4 089 |
| | Hommes | 4 137 | 4 790 | 4 281 |
| | Ensemble | 7 193 | 8 751 | 8 370 |

1.4.6. Décès

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|------|------|------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 5 | 8 | 12 |
| | Hommes | 13 | 20 | 16 |
| | Ensemble | 18 | 28 | 28 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 19 | 14 | 20 |
| | Hommes | 34 | 28 | 34 |
| | Ensemble | 53 | 42 | 54 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 133 | 116 | 113 |
| | Hommes | 218 | 205 | 176 |
| | Ensemble | 351 | 321 | 289 |
| TOTAL | Femmes | 157 | 138 | 145 |
| | Hommes | 265 | 253 | 226 |
| | Ensemble | 422 | 391 | 371 |

1.5. PROMOTIONS

1.5.1. Nombre d'agents promus dans l'année dans une catégorie supérieure

Fonctionnaires et salariés de droit privé

| En personnes physiques | | 2018 |
|-----------------------------------|----------|---------------|
| Intra-cadres supérieurs | Femmes | 53 |
| | Hommes | 61 |
| | Ensemble | 114 |
| Cadres vers cadres supérieurs | Femmes | 271 |
| | Hommes | 316 |
| | Ensemble | 587 |
| Intra-cadres | Femmes | 1 061 |
| | Hommes | 919 |
| | Ensemble | 1 980 |
| Maîtrise et exécution vers cadres | Femmes | 1 142 |
| | Hommes | 797 |
| | Ensemble | 1 939 |
| Intra-maîtrise et exécution | Femmes | 5 873 |
| | Hommes | 4 958 |
| | Ensemble | 10 831 |
| TOTAL | Femmes | 8 400 |
| | Hommes | 7 051 |
| | Ensemble | 15 451 |

Évolution globale

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Femmes | 6 988 | 10 309 | 8 400 |
| Hommes | 5 878 | 8 659 | 7 051 |
| ENSEMBLE | 12 866 | 18 968 | 15 451 |

Le volume de promotions est important au cours des trois dernières années.

Ainsi, concernant l'encadrement, on comptabilise 4 620 promotions internes en 2018 (5 455 en 2017) pour 1 526 recrutements externes (tableau 1.3.1) illustrant ainsi la priorité donnée à l'évolution interne à La Poste.

1.6. PERSONNES HANDICAPÉES

1.6.1. Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

| En personnes physiques | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Total d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi | 10 269 | 10 909 | 11 282 |
| – dont nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés CDAPH (ex-Cotorep) | 8 508 | 9 163 | 9 556 |
| <i>y compris le flux entrant sur l'année de personnels reconnus travailleurs handicapés</i> | <i>1 042</i> | <i>1 066</i> | <i>1 000</i> |
| – dont autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi | 1 761 | 1 746 | 1 726 |

Depuis 2012, La Poste n'intègre plus les personnes en situation d'inaptitude reclassées dans le calcul de son taux de BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi). Les chiffres figurant ci-dessus ne comprennent pas les intérimaires handicapés, les stagiaires handicapés et les unités bénéficiaires issues des achats auprès du secteur adapté et protégé.

Au global, en ajoutant l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (un total de plus de 14 000 postiers BOE), La Poste atteint un taux de 6,75 %. Elle dépasse l'obligation légale de 6 % des effectifs (6,42 % en 2017).

Répartition des agents reconnus travailleurs handicapés

| En personnes physiques | Fonctionnaires et salariés | | | TOTAL |
|------------------------|---|-----------------------|----------|--------------|
| | Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III) | Maîtrise et exécution | | |
| | | Classe II | Classe I | |
| Femmes | 925 | 2 904 | 2 184 | 6 013 |
| Hommes | 744 | 1 265 | 1 534 | 3 543 |
| ENSEMBLE | 1 669 | 4 169 | 3 718 | 9 556 |

Répartition des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi

| En personnes physiques | Fonctionnaires et salariés | | | TOTAL |
|------------------------|---|-----------------------|----------|--------------|
| | Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III) | Maîtrise et exécution | | |
| | | Classe II | Classe I | |
| Femmes | 123 | 454 | 457 | 1 034 |
| Hommes | 135 | 261 | 296 | 692 |
| ENSEMBLE | 258 | 715 | 753 | 1 726 |

Répartition de l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

| Fonctionnaires et salariés | | | | | | | |
|----------------------------|---|--------|-----------------------|--------|----------|--------|---------------|
| En personnes physiques | Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III) | | Maîtrise et exécution | | | | TOTAL |
| | Femmes | Hommes | Classe II | | Classe I | | |
| | | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Droit public | 597 | 648 | 1 574 | 1 054 | 695 | 737 | 5 305 |
| Droit privé | 451 | 231 | 1 784 | 472 | 1 946 | 1 093 | 5 977 |
| Sous-total | 1 048 | 879 | 3 358 | 1 526 | 2 641 | 1 830 | 11 282 |
| TOTAL | 1 927 | | 4 884 | | 4 471 | | 11 282 |

Répartition des agents en situation d'inaptitude reclassés

| Fonctionnaires et salariés | | | | | | | |
|----------------------------|---|--------|-----------------------|--------|----------|--------|--------------|
| En personnes physiques | Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III) | | Maîtrise et exécution | | | | TOTAL |
| | Femmes | Hommes | Classe II | | Classe I | | |
| | | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Droit public | 285 | 235 | 1 234 | 911 | 653 | 609 | 3 927 |
| Droit privé | 59 | 34 | 473 | 158 | 747 | 313 | 1 784 |
| Sous-total | 344 | 269 | 1 707 | 1 069 | 1 400 | 922 | 5 711 |
| TOTAL | 613 | | 2 776 | | 2 322 | | 5 711 |

1.7. ABSENTÉISME

1.7.1. Taux d'absentéisme pour maladie ⁽¹⁾

| En % | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------|------|------|------|
| Fonctionnaires | 7,10 | 7,14 | 7,22 |
| Salariés CDI | 6,73 | 6,77 | 6,76 |
| ENSEMBLE | 6,91 | 6,94 | 6,96 |

(1) Nombre de journées d'absence pour maladie (indicateur 1.7.3) rapporté au produit de l'effectif mensuel moyen en personnes physiques de l'année par le nombre de jours de l'année.

L'absentéisme pour maladie demeure à un niveau élevé. Son augmentation reflète en grande partie la moyenne d'âge des postiers et porte notamment sur des absences longues.

1.7.2. Nombre de journées d'absence ⁽¹⁾

| Fonctionnaires | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 126 003 | 128 793 | 129 098 |
| Cadres (classe III) | 363 300 | 345 423 | 330 247 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 2 328 998 | 2 129 115 | 1 942 203 |
| TOTAL | 2 818 301 | 2 603 331 | 2 401 548 |

| Salariés CDI | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 93 536 | 103 621 | 103 431 |
| Cadres (classe III) | 332 094 | 354 198 | 371 011 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 3 017 020 | 3 031 927 | 3 032 856 |
| TOTAL | 3 442 650 | 3 489 746 | 3 507 298 |

(1) Les données des indicateurs 1.7.2 à 1.7.7 sont exprimées en jours calendaires.

1.7.3. Nombre de journées d'absence pour maladie ⁽¹⁾

| Fonctionnaires | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 115 824 | 118 022 | 118 293 |
| Cadres (classe III) | 335 055 | 319 840 | 302 757 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 2 097 654 | 1 924 228 | 1 751 484 |
| TOTAL | 2 548 533 | 2 362 090 | 2 172 534 |

| Salariés CDI | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 62 680 | 72 330 | 76 500 |
| Cadres (classe III) | 236 181 | 258 548 | 275 455 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 2 299 061 | 2 324 783 | 2 369 925 |
| TOTAL | 2 597 922 | 2 655 661 | 2 721 880 |

(1) Y compris longue maladie, affection de longue durée et grave maladie.

1.7.4. Répartition des absences pour maladie selon leur durée

Cet indicateur donne le nombre de jours d'absence selon la durée de l'arrêt⁽¹⁾.

Fonctionnaires et salariés CDI

| | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 30 jours et moins | 46 946 | 47 812 | 48 752 |
| | 31 à 90 jours | 33 793 | 35 885 | 35 092 |
| | 91 jours et plus | 44 932 | 46 638 | 46 245 |
| Cadres (classe III) | 30 jours et moins | 135 997 | 140 946 | 139 021 |
| | 31 à 90 jours | 94 049 | 95 807 | 95 994 |
| | 91 jours et plus | 139 686 | 152 562 | 148 495 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 30 jours et moins | 1 139 964 | 1 072 928 | 1 019 247 |
| | 31 à 90 jours | 691 341 | 666 138 | 637 952 |
| | 91 jours et plus | 1 189 312 | 1 163 104 | 1 122 488 |
| TOTAL | 30 jours et moins | 1 322 907 | 1 261 686 | 1 207 020 |
| | 31 à 90 jours | 819 183 | 797 830 | 769 038 |
| | 91 jours et plus | 1 373 930 | 1 362 304 | 1 317 228 |

(1) Hors longue maladie, affection de longue durée et grave maladie.

1.7.5. Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet

| Fonctionnaires (accidents de service et de trajet) | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 5 431 | 6 240 | 6 122 |
| Cadres (classe III) | 15 971 | 14 604 | 17 378 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 181 226 | 166 352 | 156 415 |
| TOTAL | 202 628 | 187 196 | 179 915 |

| Salariés CDI (accidents du travail et de trajet) | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 2 363 | 3 932 | 3 195 |
| Cadres (classe III) | 14 107 | 17 893 | 21 178 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 349 142 | 364 759 | 357 622 |
| TOTAL | 365 612 | 386 584 | 381 995 |

1.7.6. Nombre de journées d'absence pour maternité, adoption et paternité

| Fonctionnaires | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-----------------------|-------------|-------------|--------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Maternité et adoption | 275 | 236 | 159 |
| | Paternité | 62 | 65 | 22 |
| Cadres (classe III) | Maternité et adoption | 1 248 | 1 275 | 892 |
| | Paternité | 311 | 198 | 165 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Maternité et adoption | 8 252 | 5 696 | 3 889 |
| | Paternité | 857 | 521 | 641 |
| TOTAL | Maternité et adoption | 9 775 | 7 207 | 4 940 |
| | Paternité | 1 230 | 784 | 828 |

| Salariés CDI | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-----------------------|-------------|-------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Maternité et adoption | 20 612 | 20 053 | 16 834 |
| | Paternité | 1 647 | 1 360 | 1 488 |
| Cadres (classe III) | Maternité et adoption | 63 140 | 58 827 | 55 408 |
| | Paternité | 2 905 | 2 780 | 2 740 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Maternité et adoption | 211 568 | 189 748 | 191 658 |
| | Paternité | 18 339 | 15 924 | 15 318 |
| TOTAL | Maternité et adoption | 295 320 | 268 628 | 263 900 |
| | Paternité | 22 891 | 20 064 | 19 546 |

1.7.7. Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux...)

| Fonctionnaires | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 4 411 | 4 230 | 4 502 |
| Cadres (classe III) | 10 715 | 9 506 | 9 055 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 41 009 | 32 318 | 29 774 |
| TOTAL | 56 135 | 46 054 | 43 331 |

| Salariés CDI | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 6 234 | 5 946 | 5 414 |
| Cadres (classe III) | 15 761 | 16 150 | 16 230 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 138 910 | 136 713 | 98 333 |
| TOTAL | 160 905 | 158 809 | 119 977 |

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

2.1.1. Rémunération mensuelle moyenne 2018

Rémunération brute⁽¹⁾

| En euros | Fonctionnaires | | | Salariés CDI | | |
|-----------------------|----------------|--------|----------|--------------|--------|----------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| Groupes B et C | 7 003 | 7 397 | 7 258 | 7 479 | 8 024 | 7 805 |
| Groupe A | 4 081 | 4 140 | 4 116 | 4 109 | 4 203 | 4 160 |
| Cadres | 2 947 | 3 007 | 2 980 | 2 629 | 2 585 | 2 613 |
| Maîtrise et exécution | 2 378 | 2 346 | 2 361 | 2 172 | 2 055 | 2 121 |
| ENSEMBLE | 2 706 | 2 786 | 2 749 | 2 407 | 2 412 | 2 409 |

Rémunération nette⁽²⁾

| En euros | Fonctionnaires | | | Salariés CDI | | |
|-----------------------|----------------|--------|----------|--------------|--------|----------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| Groupes B et C | 5 675 | 5 984 | 5 875 | 6 039 | 6 433 | 6 275 |
| Groupe A | 3 317 | 3 366 | 3 346 | 3 309 | 3 386 | 3 350 |
| Cadres | 2 375 | 2 424 | 2 402 | 2 109 | 2 072 | 2 095 |
| Maîtrise et exécution | 1 916 | 1 891 | 1 903 | 1 741 | 1 644 | 1 699 |
| ENSEMBLE | 2 183 | 2 249 | 2 219 | 1 931 | 1 933 | 1 932 |

(1) Éléments de rémunération à périodicité mensuelle hors primes variables.

(2) Éléments de rémunération à périodicité mensuelle hors primes variables – cotisations sociales obligatoires.

Évolution globale

| En euros | Fonctionnaires | | | Salariés CDI | | |
|----------------------|----------------|-------|-------|--------------|-------|-------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Rémunération moyenne | 2 629 | 2 680 | 2 749 | 2 338 | 2 361 | 2 409 |

L'écart de rémunération reste résiduel entre les femmes et les hommes salariés à La Poste (0,2 % en défaveur des femmes).

2.1.2. Grille des rémunérations⁽¹⁾

Répartition des agents en fonction des rémunérations mensuelles nettes

| Année 2018 (en décembre) | | |
|---|----------------|--------------|
| Tranches de rémunération nette (en euros) | Effectif | % |
| <= 1 400 | 19 726 | 10,4 |
| 1 400 à 1 600 | 40 110 | 21,2 |
| 1 600 à 1 800 | 38 933 | 20,5 |
| 1 800 à 2 000 | 29 185 | 15,4 |
| 2 000 à 2 200 | 21 021 | 11,1 |
| 2 200 à 2 600 | 18 370 | 9,7 |
| 2 600 à 3 000 | 8 950 | 4,7 |
| > 3 000 | 13 199 | 7,0 |
| TOTAL | 189 493 | 100,0 |

(1) Agents fonctionnaires et salariés sous CDI, CDII et CDD, sur la base d'équivalence en unité à temps complet.

Le premier niveau de rémunération mensuelle nette est de 1 378,73 euros, soit 16,1 % au-dessus du Smic mensuel net.

2.2. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

2.2.1. Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des agents touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des agents touchant les rémunérations les moins élevées

Fonctionnaires

| | | |
|------|------|------------|
| 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 2016 | 2017 | 2018 |

Salariés

| | | |
|------|------|------------|
| 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| 2016 | 2017 | 2018 |

2.2.2. Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

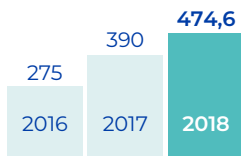
| En euros | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Montant brut | 4 467 242 | 4 664 830 | 5 002 243 |

2.3. CHARGES ACCESSOIRES

2.3.1. Montant des versements effectués à des entreprises pour mise à disposition de personnel

Montant des versements à des entreprises de travail temporaire

Montants exprimés en millions d'euros



3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3.1. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET

3.1.1. Nombre d'accidents avec arrêt

Fonctionnaires et salariés

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|--------------|
| Femmes | 5 814 | 5 506 | 5 056 |
| Hommes | 4 086 | 3 898 | 3 378 |
| ENSEMBLE | 9 900 | 9 404 | 8 434 |

Grâce aux mesures engagées, le taux de fréquence des accidents du travail a diminué (24,44 en 2018, 26,51 en 2017 et 27,10 en 2016).

Les accidents du travail les plus nombreux sont les accidents de circulation, les chutes et les accidents de manutention. Des mesures de prévention renforcées sont engagées.

3.1.2. Nombre d'incapacités⁽¹⁾ permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise pendant l'année

Fonctionnaires et salariés

| | | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-----------------|------|------|------------|
| Consécutives à des accidents de trajet | Femmes | 33 | 24 | 46 |
| | Hommes | 37 | 22 | 27 |
| | ENSEMBLE | 70 | 46 | 73 |
| Consécutives à des accidents de service ou du travail | Femmes | 168 | 111 | 160 |
| | Hommes | 119 | 106 | 108 |
| | ENSEMBLE | 287 | 277 | 268 |

(1) Ces incapacités peuvent résulter d'accidents survenus pendant l'année ou au cours des années précédentes.

3.1.3. Nombre d'accidents mortels du travail et de trajet

Fonctionnaires et salariés

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Accidents de trajet | 2 | 1 | 1 |
| Accidents de service et du travail | 7 | 5 | 1 |

3.1.4. Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

Fonctionnaires et salariés

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------|-------|-------|-------|
| Femmes | 875 | 887 | 842 |
| Hommes | 586 | 574 | 607 |
| ENSEMBLE | 1 461 | 1 461 | 1 449 |

3.2. MALADIES PROFESSIONNELLES

3.2.1. Nombre d'agents atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci

Tableau de recensement des maladies professionnelles reconnues au cours de l'année. Les numéros figurant après les libellés renvoient à la codification du Code de Sécurité sociale (article R. 421-3).

| Dénomination de la maladie | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------------|------------|------------|
| Amiante (30) | 2 | 0 | 0 |
| Cancer broncho-pulmonaire (30 bis) | 0 | 0 | 1 |
| Lésions cutanées (sels de nickel) (37) | 0 | 1 | 0 |
| Surdité (42) | 0 | 0 | 0 |
| Affections périarticulaires (57) | 549 | 431 | 453 |
| Lésions cutanées (65) | 0 | 0 | 1 |
| Rachis lombaire (97) | 2 | 0 | 0 |
| Rachis lombaire (98) | 20 | 18 | 8 |
| Lésions chroniques du ménisque | - | - | 3 |
| Autres | 25 | 20 | 21 |
| TOTAL | 598 | 470 | 487 |

3.3. MÉDECINE DU TRAVAIL DE LA POSTE

Effectifs de la médecine du travail

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Médecins du travail de La Poste | 146 | 139 | 128 |
| Médecins en service interentreprises | 15 | 11 | 8 |
| Infirmiers | 144 | 148 | 149 |
| Agents chargés du secrétariat médical | 109 | 109 | 109 |

Au 31 décembre 2018, chaque médecin du travail employé par La Poste prenait en charge 1 653 agents.

Montants consacrés à la médecine du travail

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|
| Dépenses globales en millions d'euros (fonctionnement, investissements, salaires, formation) | 32,9 | 33,1 | 33,5 |
| Dépenses par agent en euros | 149 | 154 | 158 |

L'augmentation des moyens consacrés à la médecine du travail reflète en particulier les efforts réalisés en matière de formation et d'adaptation des locaux pour la réalisation des visites médicales.

3.4. MÉDECINE DE CONTRÔLE

Nombre d'interventions auprès des fonctionnaires effectuées au titre de la médecine de contrôle

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|--------|-------|-------|
| Contre-visites en matière de congés ordinaires de maladie | 2 956 | 2 332 | 1 980 |
| Examens d'agents victimes d'accidents de service | 2 354 | 2 329 | 2 096 |
| Examens d'agents en vue de la reconnaissance d'une maladie professionnelle | 829 | 755 | 1 095 |
| Examens d'agents en vue du premier octroi de CLM/CLD | 2 162 | 3 012 | 1 311 |
| Dossiers examinés en comité médical | 10 215 | 8 890 | 8 430 |
| Dossiers examinés en commission de réforme | 3 058 | 2 614 | 2 210 |
| Autres examens ⁽¹⁾ | 6 458 | 7 755 | 6 815 |

(1) Cette rubrique comprend les examens suivants : prolongation CLM/CLD, temps partiel thérapeutique, cure thermale, COM de plus de six mois, retraite invalidité, tierce personne, disponibilité d'office pour maladie.

3.5. COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3.5.1. Nombre de réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Au 31 décembre 2018, il existait 635 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à La Poste, se répartissant comme suit :

| | 2017 | 2018 |
|---|------------|------------|
| Établissements et directions nationales Courrier | 576 | 480 |
| Établissements et directions nationales Colis | 26 | 27 |
| Établissements et directions du Réseau | 89 | 88 |
| Établissements et directions nationales des Services financiers | 32 | 30 |
| Directions à compétence nationale transverses | 8 | 10 |
| NOMBRE TOTAL DE CHSCT | 731 | 635 |

En 2018, ils ont tenu 4 717 réunions, se répartissant comme suit :

| | 2017 | 2018 |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| Réunions ordinaires | 4 190 | 3 931 |
| Réunions extraordinaires | 765 | 742 |
| Réunions en urgence (24 heures) | 52 | 49 |
| NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS | 5 007 | 4 717 |

3.6. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

3.6.1. Effectif formé à la sécurité dans l'année

En personnes physiques

| Type de formation | 2017 | 2018 |
|--|----------------|----------------|
| Caristes tractoristes | 6 109 | 5 808 |
| Prévention des risques liés à la manutention | 5 853 | 6 017 |
| École du dos/Mon métier, mon dos | 6 155 | 5 496 |
| Prévention routière | 45 441 | 38 557 |
| Équipiers de première intervention | 7 274 | 8 986 |
| Sauveteur secouriste du travail et recyclage | 8 170 | 7 924 |
| Membres CHSCT | 41 | 30 |
| Prévention, sécurité au travail | 18 287 | 18 592 |
| Gestion du stress lié aux situations d'agressivité | 3 248 | 4 112 |
| Habilitation électrique et recyclage | 3 061 | 2 534 |
| Risques chimiques | 44 | 74 |
| Prévention et gestion des incivilités | 8 803 | 15 981 |
| TOTAL | 112 486 | 114 111 |

Le volume des actions de formation à la sécurité reste important pour l'année 2018 dans le contexte du renforcement des plans d'action en faveur de la santé et de la prévention des accidents du travail.

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1. Durée mensuelle de travail des fonctionnaires

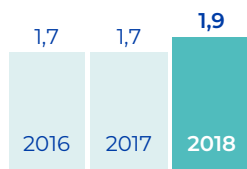
| En pourcentage des effectifs | 2018 |
|------------------------------|--------------|
| 50 % <= durée < 80 % | 0,6 |
| 80 % <= durée < 100 % | 6,3 |
| Durée = 100 % | 93,1 |
| TOTAL | 100,0 |

4.1.1 bis. Durée mensuelle de travail des salariés CDI (de décembre)

| En pourcentage des effectifs | 2018 |
|------------------------------|--------------|
| Moins de 20 % | 0,8 |
| 20 % <= durée < 50 % | 0,8 |
| 50 % <= durée < 80 % | 4,3 |
| 80 % <= durée < 100 % | 5,2 |
| Durée = 100 % | 88,9 |
| TOTAL | 100,0 |

Le taux élevé d'emploi à temps plein des salariés en CDI à La Poste reflète la politique de temps partiel choisi mise en œuvre dans l'entreprise.

4.1.1 ter. Nombre de repos compensateurs rendus ou payés (exprimé en jours par agent)



4.1.2. Nombre d'agents travaillant à temps partiel

Fonctionnaires et salariés CDI

| En personnes physiques | | 2018 | | | | | | Ensemble |
|--|----------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| | | < 50 % | 50 % à 59 % | 60 % à 69 % | 70 % à 79 % | 80 % à 89 % | 90 % à 99 % | |
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 11 | 41 | 15 | 28 | 259 | 317 | 671 |
| | Hommes | 16 | 18 | 8 | 7 | 69 | 52 | 170 |
| | Ensemble | 27 | 59 | 23 | 35 | 328 | 369 | 841 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 13 | 144 | 35 | 128 | 846 | 394 | 1 560 |
| | Hommes | 5 | 37 | 3 | 18 | 140 | 60 | 263 |
| | Ensemble | 18 | 181 | 38 | 146 | 986 | 454 | 1 823 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 1 126 | 1 603 | 439 | 1 833 | 5 986 | 1 115 | 12 102 |
| | Hommes | 607 | 477 | 115 | 348 | 1 388 | 260 | 3 195 |
| | Ensemble | 1 733 | 2 080 | 554 | 2 181 | 7 374 | 1 375 | 15 297 |
| TOTAL | Femmes | 1 150 | 1 788 | 489 | 1 989 | 7 091 | 1 826 | 14 333 |
| | Hommes | 628 | 532 | 126 | 373 | 1 597 | 372 | 3 628 |
| | Ensemble | 1 778 | 2 320 | 615 | 2 362 | 8 688 | 2 198 | 17 961 |

4.2. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

4.2.1. Nombre de personnes occupant des emplois de nuit

| En personnes physiques | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------|-------|-------|--------------|
| Femmes | 1 074 | 1 133 | 1 052 |
| Hommes | 2 852 | 2 747 | 2 394 |
| ENSEMBLE | 3 926 | 3 880 | 3 446 |

L'emploi de nuit connaît une baisse régulière à La Poste et ne concerne, en 2018, plus que 1,6 % des effectifs. Les nouvelles organisations du travail visant à réduire la pénibilité expliquent en grande partie cette diminution.

5. FORMATION

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE

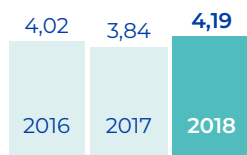
Les résultats de l'année 2018 confirment l'effort d'investissement de La Poste dans la formation et le développement des compétences des postiers.

Ainsi, en 2018, 80,35% des postiers ont bénéficié d'au moins une formation (84,45% en 2017).

Le nombre moyen de jours de formation s'inscrit à 4,16 jours par personne formée en 2018 (2,8 jours en 2017).

Au total, 642 728 jours de formation ont été dispensés tout au long de l'année.

5.1.1. Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle



5.1.2. Montant consacré à la formation professionnelle

| Montants exprimés en milliers d'euros | 2018 |
|---|----------------|
| Dépenses d'enseignement, de fonctionnement et divers (dépenses de formation interne, d'équipement en matériel de bureau, de formation externe) | 85 807 |
| Dépenses afférentes aux stagiaires (rémunérations, transport et hébergement) | 103 532 |
| Autres dépenses (versements à un organisme collecteur paritaire agréé CIF, financement des formations professionnelles en alternance) | 20 455 |
| Congés de formation professionnelle | 364 |
| TOTAL | 210 159 |
| Taxe d'apprentissage et versements au titre du CIF-CDD | 50 104 |
| DÉPENSES GLOBALES DE FORMATION | 260 263 |

5.1.3. Nombre d'agents formés

Fonctionnaires et salariés CDI ayant suivi au moins un stage

| En personnes physiques | | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|----------|---------|---------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | Femmes | 6 816 | 7 730 | 6 470 |
| | Hommes | 8 731 | 9 028 | 7 696 |
| | Ensemble | 15 547 | 16 758 | 14 166 |
| Cadres (classe III) | Femmes | 14 628 | 16 163 | 14 008 |
| | Hommes | 12 641 | 13 091 | 11 223 |
| | Ensemble | 27 269 | 29 254 | 25 231 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | Femmes | 54 478 | 57 101 | 51 619 |
| | Hommes | 47 054 | 50 555 | 46 286 |
| | Ensemble | 101 532 | 107 656 | 97 905 |
| TOTAL | Femmes | 75 922 | 80 994 | 72 097 |
| | Hommes | 68 426 | 72 674 | 65 205 |
| | Ensemble | 144 348 | 153 668 | 137 302 |

5.1.4. Nombre de jours de formation

Jours de formation pris en charge en totalité par La Poste au titre de la formation professionnelle

| Nombre de jours de formation | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---------|---------|----------------|
| Cadres supérieurs (classe IV) | 131 438 | 73 865 | 75 974 |
| Cadres (classe III) | 235 847 | 194 418 | 209 878 |
| Maîtrise et exécution (classes II et I) | 370 526 | 366 968 | 356 876 |
| TOTAL | 737 811 | 635 251 | 642 728 |

5.1.5. Décomposition par type de formation

| Nombre de jours de formation | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------------|---------|---------|----------------|
| Adaptation au poste de travail | 628 609 | 540 243 | 549 857 |
| Évolution ou maintien de l'emploi | 10 165 | 9 108 | 18 300 |
| Développement des compétences | 55 990 | 53 957 | 49 920 |
| Autres dispositifs | 43 047 | 31 943 | 24 651 |
| TOTAL | 737 811 | 635 251 | 642 728 |

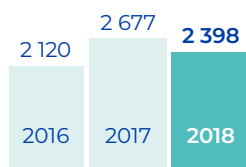
5.2. CONGÉS DE FORMATION

5.2.1. Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré

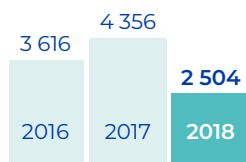
| En personnes physiques | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------|------|------|-----------|
| CFP | 85 | 61 | 24 |
| CIF | 630 | 587 | 47 |
| TOTAL | 715 | 648 | 71 |

5.3. ALTERNANCE

5.3.1. Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année



5.3.1 bis. Nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année



En 2018, le nombre d'alternants présents au sein de La Poste atteint un niveau de 4 902 contrats signés (2 398 contrats d'apprentissage et 2 504 contrats de professionnalisation).

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

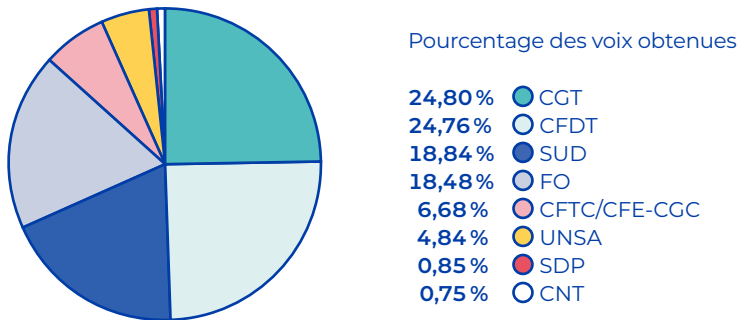
6.1.1. Participation aux élections

Comité technique national (du 3 au 6 décembre 2018)

Résultats des élections des représentants du personnel au Comité technique national

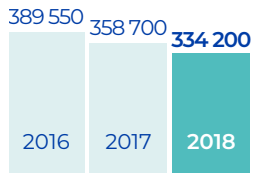
– Taux de participation : 73,04 %

– Représentants élus : 4 CGT, 3 CFDT, 3 SUD, 3 FO, 1 CFTC/CFE-CGC, 1 UNSA

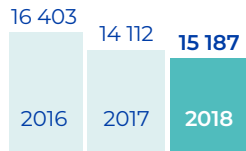


6.1.2. Volume global des crédits d'heures utilisés

Volume exprimé en jours



6.1.3. Nombre de réunions avec les représentants du personnel⁽¹⁾



(1) Rencontres bilatérales, réunions plénières de concertation et de négociation (réunions de la commission d'échange sur la stratégie de La Poste, et de la commission du dialogue social de La Poste notamment).

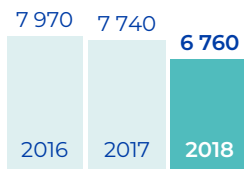
6.1.4. Dates de signature des accords signés dans l'entreprise pendant l'année

Seuls les accords nationaux sont cités ci-dessous :

| | |
|--------------------------|---|
| 19 mars 2018 | Accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2018 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 20 avril 2018 | Dispositif d'accompagnement social de la création du Village La Poste Paris (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 3 mai 2018 | Accord sur les mesures d'accompagnement et les garanties en faveur des collaborateurs de DAST (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 14 juin 2018 | Accord sur les mesures d'accompagnement des collaborateurs des ex-petites DSCC dans le cadre du projet EVMS (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 20 juin 2018 | Accord sur les bureaux à priorité sociétale (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC) |
| 25 juin 2018 | Avenant de prolongation de l'accord Égalité professionnelle (CGT, CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 29 juin 2018 | Accord d'intéressement à La Poste : 2018-2020 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 27 juillet 2018 | Accord Télétravail (CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 17 septembre 2018 | Accord Aidants (CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 3 octobre 2018 | Accord Évolution des grilles indiciaires des fonctionnaires de La Poste pour les années 2018-2021 (CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 3 octobre 2018 | Accord sur les mesures spécifiques applicables aux RC Pro exerçant leur activité dans les bureaux à priorité sociétale (FO, SUD, CFDT) |
| 8 octobre 2018 | Accord relatif aux parcours métiers des équipiers managers et cadres des établissements de la DRIC et des CTC de Corse et des DOM (CFDT, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |
| 17 octobre 2018 | Avenant à l'accord relatif aux primes « Colis » du 11 octobre 2017 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC, CFE-CGC, UNSA) |

6.1.5. Nombre de bénéficiaires d'un congé de formation syndicale

En personnes physiques



6.1.6. Nombre d'arrêts de travail par agent et par an du fait de grèves nationales ou locales

| En jours par agent et par an | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------|------|------|------|
| Grèves locales | 0,08 | 0,08 | 0,22 |
| Grèves nationales | 0,81 | 0,44 | 0,39 |

6.2. INFORMATION ET COMMUNICATION

6.2.1. Nombre d'heures consacrées aux réunions du personnel

La communication orale de proximité crée une dynamique d'échanges avec les postiers, donne du sens à la stratégie de l'entreprise au quotidien, et renforce le management de proximité. C'est un levier majeur d'accompagnement des évolutions.

Dans ce cadre, La Poste a généralisé les espaces temps réservés à la communication (ETC). L'ETC est un rendez-vous régulier, d'une heure mensuelle ou de trente minutes par quinzaine, pendant lequel le manager de proximité informe, écoute et échange avec les collaborateurs de son équipe. Le contenu des ETC est constitué du traitement de questions d'actualité, du traitement d'un dossier, national ou local, et d'une période de questions diverses laissées à l'appréciation des collaborateurs présents.

6.2.2. Procédure d'accueil

La procédure d'accueil comprend à La Poste :

- la remise d'un livret d'accueil et d'un livret « Mon métier, ma déontologie »;
- une formation de base dispensée dès le recrutement;
- un suivi formalisé par le manager de proximité durant toute la période d'intégration.

Lors de leur prise de fonction, tous les postiers prêtent serment devant leur manager de proximité. Cette prestation est précédée d'une présentation par le responsable des dispositions du Code pénal relatives à l'inviolabilité des correspondances et au secret professionnel, des obligations professionnelles et des sanctions applicables en cas de manquement à celles-ci.

6.2.3. Procédures d'information ascendante ou descendante

L'information des agents s'appuie sur un dispositif éditorial cohérent de canaux et de supports intégrant la communication orale de proximité, les publications internes papier et en ligne et l'affichage.

| Nom du canal/ support | Type de canal/ support et périodicité | Public/ destinataires | Contenu |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Espaces temps communication | Communication orale de proximité dans les établissements | Tous les postiers de l'établissement | Échanges avec les managers sur les problématiques nationales et locales. |
| Forum Le Mag | Magazine trimestriel du Groupe | Tous les postiers | Informers sur l'actualité et les projets du Groupe. Montrer comment les postiers vivent La Poste au quotidien. |
| Forum Le site | Portail d'entrée unique du Groupe permettant d'accéder aux sites intranets des branches et filières du Groupe La Poste | Tous les postiers | Portail diffusant l'actualité du Groupe, des branches et des régions. |
| Forum en région | Journal d'information locale trimestrielle | Tous les postiers | Publication régionale informant sur l'actualité locale et la déclinaison locale des décisions et projets nationaux. |
| Infos-Poste | Support affiché dans les zones réservées dans tous les sites La Poste | Tous les postiers de l'établissement | Information ponctuelle, nationale, départementale ou locale. |
| Forum Managers | Intranet en accès réservé | Les managers de La Poste | Suivi en temps réel de l'actualité du Groupe et de son environnement en proposant différents modes de lecture. Aide à décrypter les grands changements que vit le Groupe et à en expliquer le sens et la portée à ses équipes. |

Par ailleurs, les différentes directions de La Poste publient des supports d'information nationaux papier ou en ligne destinés à leur propre branche ou filière.

6.2.4. Système d'entretiens individuels

Le système d'appréciation des personnels est un élément central de la gestion des ressources humaines, du développement des compétences et de la mise en œuvre de parcours professionnels dans l'entreprise. Son application est un acte essentiel du management à La Poste. Il concerne tous les agents⁽¹⁾ quel que soit leur niveau de fonction, qu'ils soient fonctionnaires ou salariés.

Il s'appuie sur un entretien annuel et obligatoire d'appréciation avec le supérieur hiérarchique ou son représentant. Cet entretien a pour objet :

- l'appréciation de la tenue du poste (évaluation de l'atteinte des objectifs de l'année écoulée et des compétences mises en œuvre) ;
- l'identification des développements de compétences à réaliser et des souhaits d'évolution professionnelle ;
- la fixation des objectifs pour l'année à venir ainsi que des moyens pour atteindre ceux-ci ;
- la définition du plan de suivi annuel.

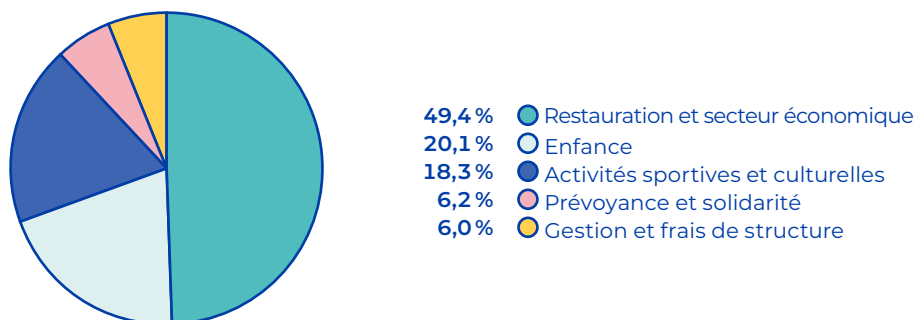
(1) Font exception les permanents syndicaux, les agents en congé parental, en disponibilité, en congé de longue durée ou de longue maladie ainsi que les salariés employés sur une période inférieure à six mois ; en cas d'enquête disciplinaire, la procédure d'appréciation de l'agent concerné est suspendue.

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1. ACTION SOCIALE

7.1.1. ACTIVITÉS SOCIALES

| Montants en milliers d'euros en 2018 | | |
|--------------------------------------|----------------|--|
| Restauration et secteur économique | 100 758 | 4 889 289 repas servis ; 98 157 bénéficiaires du titre-restaurant |
| Activités sportives et culturelles | 37 336 | Dont 9 814 milliers d'euros de Chèques-Vacances 30 551 bénéficiaires du Chèque-Vacances 12 317 bénéficiaires de Coups de cœur vacances 87 482 bénéficiaires de chèques culture 88 600 bénéficiaires de l'offre sports et activités culturelles |
| Enfance | 41 104 | 9 167 postiers bénéficiaires de l'aide à la garde des jeunes enfants 7 296 postiers bénéficiaires de l'aide à l'accueil de loisirs sans hébergement 8 555 bénéficiaires d'une aide à la scolarité 10 465 enfants accueillis en centres de vacances AVEA 10 338 enfants bénéficiaires d'un soutien scolaire |
| Prévoyance et solidarité | 12 694 | 3 464 milliers d'euros de Cesu 6 651 bénéficiaires Cesu famille et vie quotidienne 644 bénéficiaires Cesu handicap 409 bénéficiaires Cesu aidants |
| Gestion et frais de structure | 12 195 | |
| TOTAL | 204 087 | |





Conception et réalisation : **HAVAS PARIS**

Crédits photos : Julien Appruzzese / Alex Cretey-Systemans / Benjamin Genet / Eric Huynh / Fatima Jellaoui / Pascal Lagneau / Sophie Loubaton / Pessina Massimo / Thomas Millet / Guillaume Murat / Sarai Suarez / Médiathèque Groupe La Poste / Getty Images.



Impression ALTAVIA Paris R.C.S. Bobigny B 323 790 956

Document imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement



La version numérique de ce document est conforme aux normes pour l'accessibilité des contenus aux personnes handicapées moteurs, leur permettant de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce, à partir de n'importe quel support numérique.



LE GROUPE LA POSTE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
9, RUE DU COLONEL-PIERRE-AVIA – 75757 PARIS CEDEX 15
Tél. : +33 (0)1 55 44 00 00
www.legroupe.laposte.fr

La Poste – Société anonyme au capital de 3 800 000 000 euros – 356 000 000 RCS PARIS
Siège social : 9, RUE DU COLONEL PIERRE AVIA – 75015 PARIS