

AGIR POUR RÉUSSIR NOS TRANSFORMATIONS

*« La Poste, un groupe attentif, qualifiant et
engagé dans l'innovation sociale et la
performance »*

Des politiques RH pour accompagner notre
réussite collective

Juin 2026

SOMMAIRE

EDITO p 3

POLITIQUE RH p 4

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS p 7

POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ DE VIE ET
CONDITIONS DE TRAVAIL p 14

POLITIQUE DIVERSITÉ, INCLUSION ET EGALITÉ
DES CHANCES p 17

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, MOBILITÉ
ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL p 21

POLITIQUE RÉMUNÉRATION p 26

POLITIQUE SOCIALE DU LOGEMENT p 29

EDITO

La groupe La Poste évolue dans un environnement en profonde transformation. A un moment où tout s'accélère et où certains indicateurs économiques connaissent des inflexions nouvelles, nous avons tous besoin de repères.

La réussite de toute transformation durable, tournée vers l'avenir, prend source dans l'humain. A ce titre, le rôle de la fonction RH est majeur. Elle doit être dans l'anticipation et l'action pour faciliter la concrétisation des projets tout en veillant à conserver les fondamentaux. Ce travail est rendu également possible grâce à la qualité de notre dialogue social et l'engagement permanent des représentants du personnel pour faire progresser nos politiques RH. Notre démarche est essentielle pour construire la performance globale, rentable et responsable, bénéfique à toutes les parties prenantes et garantir la pérennité de l'entreprise.

Pour permettre à chacun d'occuper pleinement son rôle et faciliter les transitions à venir, nous avons souhaité, avec les DRH des Branches, actualiser nos politiques RH pour le groupe.

Ainsi, chacun d'entre vous, postier, manager, RH, mais aussi nos parties prenantes externes, vous disposez d'une lecture commune du sens de nos actions et des valeurs qui nous relient, socle de notre réussite collective.

VALÉRIE DECAUX

Directrice Générale Adjointe
Directrice des Ressources Humaines Groupe

« UNE POLITIQUE RH ENGAGÉE, AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DU GROUPE »

CONTEXTE

Le groupe affirme sa responsabilité première dans la protection, le respect et la promotion des droits humains dans toutes ses activités,

Face à une évolution sans précédent de son environnement, il met en œuvre une politique de Ressources Humaines ambitieuse, porteuse de sens et de développement professionnel de chacun des postiers. Elle vise à donner des points de repères concrets et des outils pour réussir la **transformation rapide des métiers historiques et le développement des nouvelles activités**.

Le plan stratégique « **La Poste 2030, engagée pour vous** » doit préparer le groupe à accompagner les clients face aux grandes transitions : numérique, écologique, territoriale et démographique. Le statut d'entreprise à Mission, adopté par La Poste en juin 2021, est venu conforter ses actions en matière d'impact positif sur la société. Chacun de ces enjeux est porté par les politiques Ressources humaines qui marquent l'engagement du groupe vis-à-vis des équipes.

227 000 postiers se mobilisent tous les jours dans les métiers de la distribution, logistique, banque, assurance et de l'informatique, en France et à l'étranger, partout où le groupe est présent, au service des clients.

AMBITION ET VALEURS

« Notre ambition à 2030 : faire cohésion

La Poste, un groupe attentif, qualifiant et engagé dans l'innovation sociale et la performance »

La politique de Ressources Humaines de La Poste trouve ses racines dans le socle de valeurs du groupe : ouverture, considération, équité, accessibilité, proximité et sens du service, avec l'ambition d'être une entreprise à impact positif pour la société tout entière.

Entreprise socialement responsable, respectueuse des droits humains, le groupe La Poste s'est historiquement engagé en faveur de la qualité de vie au travail, du développement des compétences et des parcours professionnels.

La Poste a inscrit au cœur de ses valeurs :

- **LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION, LA MIXITÉ SOCIALE** reflet de son engagement socialement responsable
- **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes formes de discriminations.
- **L'ACCOMPAGNEMENT et L'ECOUTE DES POSTIERS** pour leur permettre de progresser tout au long de leur parcours professionnel
- L'engagement pour **L'INSERTION DES JEUNES et le MAINTIEN DES SENIORS DANS L'EMPLOI**

Le Pacte Social est la traduction de ces valeurs et de la qualité de vie au travail qui permettent de concilier **qualité de service auprès de nos clients, performance, engagement et fierté des postiers.**

Pour être au plus proche des postières et des postiers, les équipes Ressources Humaines et la ligne managériale font vivre et grandir les valeurs du groupe La Poste au quotidien.

POLITIQUE ET ACTIONS

- **L'ambition sociale** du groupe La Poste prend appui sur le socle de ses **valeurs et sa politique RH**
- Le groupe s'est doté d'une **politique des droits humains** qui porte ses engagements en faveur de la protection, du respect et de la promotion des droits humains dans l'ensemble de ses activités, dans sa chaîne de valeur, en France comme à l'étranger
- La **politique de Ressources Humaines** s'inscrit dans le prolongement de la politique des droits humains du groupe. Elle se déploie **en cinq axes**

- 1** Renforcer **LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**, et préserver **LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ**, sources d'une performance globale et durable.
- 2** Ancrer la politique d'**EMPLOYEUR RESPONSABLE** au cœur des actions : marqueur clés de toutes les actions, la responsabilité sociale et sociétale est au cœur de la politique de Ressources Humaines, en cohérence avec la raison d'être de La Poste.
- 3** Développer l'**EMPLOYABILITÉ DES POSTIERS** : priorité à la mobilité interne. La Poste accompagne les postiers vers les nouveaux métiers et déploie des parcours professionnels innovants (parcours pionniers et itinéraires balisés avec une certification reconnue sur le marché du travail),
- 4** Mettre en œuvre une **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION** équitable et de qualité, reflet de la performance individuelle et collective et des niveaux de responsabilité de chacun, une couverture santé et prévoyance de qualité et des dispositifs pour les salariés qui en auraient besoin (logement social, politique pour les aidants...)
- 5** Agir pour un **DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE PERMANENT ET CONSTRUCTIF AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL** : la qualité du dialogue social est partie intégrante de la vie et des évolutions de La Poste.

CHIFFRES CLÉS

227 000 collaborateurs au sein du groupe en 2025

77% des postiers exercent leur métier en France ; **23%** à l'international.

Plus de 6 000 recrutements en CDI en 2025 pour LPSA et plus de **16 000** à l'échelle du groupe Europe. La Poste est un recruteur de 1er plan

84,3% des collaborateurs du groupe formés dans l'année

99/100 obtenu à l'index égalité femmes – hommes à LPSA; La Banque Postale : **92/100**, CNP Assurances SA : **99/100**, CNP IARD : **100/100**, Geopost SA : **93/100**, Chronopost : **88/100**, DPD France : **94/100**

Plus de 4 000 alternants accueillis chaque année

13 800 travailleurs insérés en situation de handicap dans le Groupe

Plus de 10% des postiers bénéficient chaque année d'une évolution professionnelle

4 200 postiers engagés dans des parcours professionnels innovants

100% des postiers du Groupe France sont couverts par des accords sociaux

5 700 postiers aidants identifiés et accompagnés

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

UNE POLITIQUE AMBITIEUSE

La Poste place sa responsabilité sociétale et les engagements qu'elle prend à ce titre au cœur de son modèle d'entreprise et de son plan stratégique. En 2021, elle est devenue une Société à Mission, démontrant ainsi sa volonté de produire un impact positif sur la société tout entière. La protection, le respect et la promotion des droits humains constituent le socle de sa responsabilité sociétale.

L'Organisation des Nations Unies définit les droits humains comme : « les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation.

Les droits humains incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits humains sur un pied d'égalité et sans discrimination ».

Ces droits sont reconnus et précisés par plusieurs conventions et engagements internationaux dont :

- la **déclaration universelle des droits de l'Homme** ;
- les **principes directeurs des Nations Unies** relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- la déclaration et les **conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail**¹ ;
- les **principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales ;
- ainsi que les principes du **pacte mondial des Nations Unies**.

Le groupe La Poste, à travers sa maison mère La Poste SA, adhère au pacte mondial des Nations Unies.

Ces normes constituent un **cadre de référence** pour le Groupe qui entend être **exemplaire** dans leur protection, leur respect et leur promotion dans toutes ses activités.

Les droits humains sont intégrés dans une **politique ambitieuse** en tant **qu'employeur, donneur d'ordre** et **fournisseur de services**. Cette politique est promue par le Comité Exécutif, les instances de direction du Groupe et des filiales et participe à la mise en œuvre du devoir de vigilance². Cette politique est complétée, dans ce cadre, par les engagements du groupe dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail³, de l'environnement⁴ et de la protection des données personnelles⁵.

1 Conventions n° 87 et 98 relatives à la liberté d'association et au droit à la négociation collective ; conventions n° 29 et 105 relatives à l'interdiction du travail forcé ; conventions n° 138 et 182 relatives à l'abolition du travail des enfants ; conventions n° 100 et 111 relatives à la non-discrimination. La Poste retient également la convention n°190 relative à la violence et au harcèlement.

2 Les actions relatives au devoir de vigilance sont détaillées en annexe du Document d'Enregistrement Universel disponible sur www.lapostegroupe.com.

3 La politique Qualité de vie et prévention de la santé / sécurité au travail est disponible sur www.lapostegroupe.com.

4 Les engagements du groupe La Poste en matière d'environnement et d'inclusion sociale dans les territoires sont détaillés dans le Document d'Enregistrement Universel et dans la politique d'engagement sociétal du Groupe, disponibles sur www.lapostegroupe.com.

5 La politique de protection des données personnelles du groupe La Poste, qui intègre le respect des règles du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), est décrite dans sa charte DATA, disponible sur www.lapostegroupe.com.

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE LA POSTE

Le groupe La Poste **s'engage** à :

- prévenir toute forme d'atteinte aux **droits humains** et veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme ;
- proscrire toute forme de **violence** morale ou physique, et plus généralement toute forme de traitement inhumain, cruel ou dégradant ;
- proscrire toute forme de **travail forcé** ou obligatoire, de **travail des enfants** et de trafic d'êtres humains⁶ ;
- proscrire toute forme de **discrimination**⁷ ; notamment en fonction du genre, de l'âge, de l'état de santé ou du handicap, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'origine sociale, de l'appartenance à une communauté, des convictions politiques, syndicales ou religieuses ;
- défendre la **liberté d'association** et le **droit de négociation collective** ;
- défendre le droit à une **rémunération décente** ;
- s'opposer à toute forme d'atteinte à la **vie privée** des personnes.

Le groupe La Poste est **engagé** dans le **respect rigoureux des obligations** du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Il **s'interdit** de mettre en place **tout dispositif susceptible de porter atteinte à la vie privée** de ses personnels, prestataires ou sous-traitants.

La Poste veille au respect de la vie privée et au secret des correspondances, conformément aux principes de protection des droits humains, aux obligations légales applicables et à ses règles internes. À ce titre, les postiers sont tenus, dans l'exercice de leurs missions, de respecter strictement ces principes, y compris pour les communications électroniques.

Le groupe La Poste conduit ses activités dans le **respect de la législation du travail** des pays dans lesquels il est implanté. Si des dispositions locales sont susceptibles de limiter la protection des droits humains au sens des normes internationales, **le groupe La Poste recherche les meilleures réponses** pour se rapprocher au plus près de cette protection pour ses collaborateurs et ceux de ses sous-traitants.

Les **filiales** de la Poste SA **déclinent** ces **engagements** dans leurs propres **politiques** (politiques droits humains de La Banque Postale SA⁸, de LBP AM⁹, de Geopost) et leurs **accords** (accord Geopost – UNI Global Union et son avenant).

⁶ Au sens de l'OIT.

⁷ Tel que mentionné à l'article 225-1 du code pénal.

⁸ La politique Droits humains de La Banque Postale est disponible ici : <https://www.labanquepostale.com/content/dam/lbp/documents/institutionnel/rse/2025/politique-droits-humains.pdf>

⁹ LBP AM s'est dotée d'une politique droits humains dès 2023 : <https://www.lbpam.com/fr/publications/politique-droits-humains>

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

ÊTRE UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE

Parce qu'il se veut exemplaire, le groupe La Poste promeut les droits humains dans ses politiques, processus de gestion des ressources humaines et dans son dialogue social. Il cherche ainsi à prolonger et à amplifier les engagements internationaux.

Engagé en faveur de conditions d'emploi de qualité, de la lutte contre les discriminations et de la prévention de toute forme de violence au travail, il applique des **mesures volontaristes** en faveur de :

- **l'égalité professionnelle** et la **lutte contre le sexisme** ;
- la prévention et le traitement des situations de **harcèlement** moral ou sexuel ;
- l'accompagnement des **victimes de violences** domestiques ;
- l'ouverture de ses métiers aux **personnes en situation de handicap** ;
- le **respect de la diversité**, **l'inclusion** et le combat contre les **préjugés** et les stéréotypes ;

La Poste et ses filiales françaises signent régulièrement **des accords sociaux** qui promeuvent les droits humains avec les organisations syndicales représentatives¹⁰.

La Poste SA, La Banque Postale, CNP Assurances, Geopost, Médiaposte et Docaposte ont élaboré des codes et règlements qui précisent leurs engagements en matière de respect de la diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations.

- Le groupe La Poste est **signataire de la Charte de la diversité**.
- La Branche Services-Courrier-Colis détient le **Label Diversité**.
- La Poste SA affirme le principe de non-discrimination et le décline dans son règlement intérieur.
- La Banque Postale a élaboré un manifeste en matière d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion.
- Geopost a intégré les principes de diversité, d'inclusion et de non-discrimination dans son code de conduite.

Des **campagnes de communication** sont régulièrement organisées pour promouvoir ces principes auprès des collaborateurs.

Les **activités internationales** du groupe La Poste sont principalement portées par les filiales de **Geopost**, dans près de 50 pays dans le monde. Ces filiales, en tant qu'acteurs du transport et de la livraison, sont attentives au **respect des droits humains** dans les pays dans lesquels elles opèrent. Elles portent une **attention particulière** aux **personnes susceptibles d'être plus exposées** en matière de droits humains notamment les femmes, les enfants, les travailleurs handicapés, les minorités nationales, ethniques, religieuses ou linguistiques, les travailleurs migrants.

Geopost a signé depuis 2017 un accord groupe avec l'UNI Global Union, ainsi que des accords locaux qui réaffirment son engagement en faveur des droits humains fondamentaux et de la liberté d'association dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cet accord a été renouvelé par avenant en 2024.

Dans leurs pays d'implantation, les filiales de Geopost mettent en œuvre cet engagement par des actions locales de nature à prévenir et maîtriser les risques liés aux droits humains.

¹⁰ Des mesures relatives à la rémunération, la durée du travail, les congés, la couverture sociale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion du handicap, etc... font régulièrement l'objet d'accords sociaux à La Poste SA.

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

ÊTRE UN DONNEUR D'ORDRE ET UN PARTENAIRE COMMERCIAL RESPONSABLE ET ETHIQUE

Le respect des droits humains est une responsabilité que le groupe La Poste applique à ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants avec lesquels il entretient une relation commerciale établie, et aux collaborateurs de ces entreprises.

Le groupe La Poste agit en donneur d'ordre responsable et éthique, dans une **démarche de progrès partagée** avec ses partenaires.

Il choisit ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants avec la volonté de privilégier, chaque fois que cela est possible, **des acteurs qui partagent l'ensemble de ses valeurs et ses engagements en matière de respect des droits humains et des libertés fondamentales.**

Le groupe s'engage à ne pas exercer sur eux de pression pouvant les amener à déroger aux droits humains et aux libertés fondamentales. Ces principes sont intégrés au dispositif de contractualisation.

La **Politique achats responsables** du groupe La Poste traduit cette exigence et encadre la mise en œuvre opérationnelle de ses engagements¹¹.

La **Charte des achats responsables et éthiques** du groupe La Poste précise les **engagements réciproques en matière de droits humains** entre le groupe et ses fournisseurs sous contrat, à toutes les étapes de la relation contractuelle et de la réalisation des prestations, en France comme à l'étranger, y compris en cas de prestation dans des sites postaux.

Des **engagements réciproques** pour le groupe et ses fournisseurs :

- **respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes de la déclaration universelle des droits de l'Homme**, du pacte mondial des Nations Unies et de ses principes directeurs, les principes directeurs de l'OCDE et les conventions fondamentales de l'OIT ;
- **respecter la législation** en matière de durée de travail, de rémunération, de formation, de droit syndical et de liberté d'association, de lutte contre le travail illégal ou dissimulé ;
- **respecter les droits des peuples** et des communautés autochtones et tribales ;
- **ne pratiquer aucune forme de discrimination** et promouvoir l'égalité de traitement professionnel ;
- s'assurer que les prestations ou les produits sont réalisés ou fabriqués dans des **conditions respectueuses des droits fondamentaux** des individus et des communautés, et sont sans danger pour les utilisateurs finaux ;
- **Prendre des mesures adaptées, en concertation avec l'entreprise concernée**, en cas de signalement d'une situation contraire au respect aux droits humains sur un site postal, à l'encontre d'un membre du personnel ou de celui d'une entreprise extérieure.

¹¹ La *Politique achats responsables* et la *Charte des achats responsables et éthiques* du groupe La Poste sont disponibles sur <https://www.lapostegroupe.com>. Cette Charte comporte également d'autres engagements, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

Les sociétés du groupe peuvent formuler des chartes des achats responsables adaptées aux spécificités de leur domaine d'activité ou des territoires dans lesquels elles opèrent, qui précisent leurs exigences en matière de protection des droits humains. C'est le cas de La Banque Postale, et de Geopost

Le groupe La Poste se donne la possibilité de **vérifier la bonne mise en œuvre de ces engagements** par des contrôles opérationnels ou des audits.

- En cas de manquement à ces principes, un **plan d'actions correctives** est défini et mis en œuvre conjointement avec le partenaire.
- En cas d'atteinte grave aux droits humains, **La Poste peut déclencher une rupture anticipée de la relation contractuelle.**

Le respect des droits humains est intégré par le groupe La Poste dans les éléments d'analyse et d'évaluation de ses **opérations de partenariat** et de **fusion-acquisition**.

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

SOUTENIR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS PAR SES ACTIVITES DE BANCASSUREUR

Dans le cadre de ses activités de financement, d'investissement et d'assurance, le groupe La Poste, à travers La Banque Postale et ses filiales de bancassurance, intègre les enjeux relatifs aux droits humains dans ses politiques d'affaires, ses décisions et ses pratiques opérationnelles.

En matière **d'investissement et de financement**, La Banque Postale s'est dotée d'une **Charte de financement et d'investissement responsables** et de **politiques thématiques et sectorielles exigeantes** couvrant certains secteurs, pays et entreprises. Elles s'appliquent en cas de violation grave et répétée des principes du pacte mondial des Nations Unies, des codes et conventions internationaux ou en cas de non-respect des libertés syndicales et des droits humains fondamentaux de leurs employés, sous-traitants et fournisseurs.

Dans leurs activités d'investissement, de financement et **de gestion d'actifs**, La Banque Postale et ses filiales LBP AM et CNP Assurance sont attachées au respect des droits humains et attend une conduite similaire de ses relations d'affaires (clients, contreparties, émetteurs et partenaires).

LBP AM déploie, tout au long de ses activités d'investissement, des mesures visant à prévenir et à atténuer les éventuels impacts sur les droits humains qui pourraient découler des activités des émetteurs dans lesquels elle investit.

Dans sa **stratégie d'investissement responsable**, CNP Assurances réalise ses opérations, au sein de ses différentes classes d'actifs, dans le cadre des Principes pour une assurance responsable et des Principes pour l'investissement responsable dont elle est signataire¹².

LBP AM met en œuvre une méthodologie propriétaire d'analyse extra-financière « GREaT » basée sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).. Six des treize critères de la méthodologie adressent des risques saillants en matière de droits humains.

Lorsque des risques élevés ou des situations de non-conformité sont identifiés, le groupe privilégie une **démarche de dialogue et d'engagement** avec les acteurs concernés.

En l'absence d'évolution satisfaisante, des **mesures appropriées** peuvent être mises en œuvre, pouvant aller jusqu'à l'exclusion de certaines opérations ou contreparties, dans une logique de responsabilité et de gestion des risques liés aux droits humains.

¹² Ces principes visent à promouvoir la prise en compte des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans les décisions et les activités d'assurance et d'investissement (<https://www.unepfi.org> et <https://www.unpri.org>).

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

L'AMELIORATION CONTINUE DU RESPECT ET DE LA PROMOTION DES DROITS HUMAINS

Le groupe La Poste et ses filiales évaluent chaque année les risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales liés à leurs activités et à celles de leurs fournisseurs conformément à la loi sur le devoir de vigilance.

La **cartographie des risques** portant sur les droits humains alimente le **plan de vigilance**¹³ du groupe ainsi que les dispositifs de prévention associés. La **gouvernance** du plan de vigilance et de ces dispositifs est assurée au niveau du groupe par le **comité de pilotage Devoir de Vigilance**.

Les collaborateurs du groupe sont sensibilisés aux engagements en faveur des droits humains par des **campagnes de communication** internes et une offre de **formation**.

Les collaborateurs disposent d'un dispositif d'alerte dédié¹⁴ afin de pouvoir signaler tout manquement aux droits humains et aux libertés fondamentales constaté dans l'exercice de leurs missions.

Ce dispositif d'alerte est également accessible aux collaborateurs des fournisseurs et sous-traitants du groupe.

Le groupe La Poste entretient **des relations d'échange et de partage des pratiques avec plusieurs Organisations Non Gouvernementales et des associations**¹⁵ sur les thématiques en lien avec les droits humains au travail.

En cas de violation constatée des principes constitutifs des droits humains, le groupe prend sans délai des **actions correctives**. Des **mesures disciplinaires** peuvent être prononcées à ce titre vis-à-vis de collaborateurs, et des **sanctions** prises à l'encontre de partenaires commerciaux.

¹³ Le plan de vigilance est présenté dans le Document d'Enregistrement Universel du groupe La Poste, disponible sur www.groupelaposte.com.

¹⁴ Accessible depuis le site : www.alerte-ethique.laposte.fr

¹⁵ Concerne La poste SA et / ou certaines de ses filiales :

- Droits humains : Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH).
- Lutte contre les discriminations et en faveur de l'intégration : Association Française des Managers de la Diversité (AFMD), Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Entreprises pour la Cité, fondation femmes@numérique, association Elles bougent, club Landoy, l'Autre Cercle, Stop Illettrisme, Club handicap et compétences, association Arpejeh...
- Lutte contre les violences : OneInThree Women

POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

« LA POSTE ATTENTIVE A LA SANTE, A LA SECURITE, ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL »

CONTEXTE

Forte de tous les postiers engagés au quotidien pour assurer les services qu'elle propose, et dans une période de transformation de ses activités, le groupe La Poste déploie des politiques volontaristes en faveur de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail, avec comme priorité absolue la **PROTECTION DE LEUR SECURITE ET DE LEUR SANTE**. Ces politiques prennent un relief particulier dans le cadre des défis climatiques et démographiques (vieillesse active au travail) qui se présentent.

AMBITION ET VALEURS

Les politiques et les actions déployées dans le domaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail sont à la fois une source de bien vivre au travail et d'amélioration significative de la performance rentable et responsable de l'entreprise.

« Nous sommes également convaincus que nous n'avons qu'une seule santé : cette approche « santé globale » nous conduit, au-delà de notre première exigence de santé au travail, de contribuer également, par des actions de santé publique choisies, à une meilleure santé de nos collaborateurs qui y adhèrent ».

Le groupe La Poste met en œuvre des dispositifs pour développer la qualité de vie et des conditions de travail en tenant compte de l'évolution des attentes des salariés.

Cette politique est portée dans toute l'entreprise par la ligne managériale, les responsables ressources humaines, le Service de Prévention et de Santé au Travail, les préventeurs, les ergonomes, les psychologues du travail, les assistants sociaux, en lien étroit avec les représentants du personnel. Les politiques et les pratiques sont partagées au sein d'un Comité QVCT mensuel du Groupe.

Une démarche d'élaboration d'un Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMSST) commun est à l'étude à travers la certification ISO 45001 de sites pilotes et le partage d'expérience avec les filiales du Groupe déjà certifiées.

Le groupe La Poste mesure les progrès en s'appuyant sur les taux de fréquence et de gravité des accidents, le taux d'absentéisme et les réponses au baromètre annuel d'engagement. Parmi les réponses à cette enquête, **L'INDICE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A PROGRESSE EN 2023, PUIS 2024 ET SE CONSOLIDE EN 2025.**

POLITIQUE ET ACTIONS

Protéger la santé et la sécurité au travail des postiers

1 PLACER LA SANTÉ ET LA SECURITE DES POSTIERS COMME UN PRÉREQUIS À TOUTES LES ACTIVITÉS.

Des dispositifs adaptés à la diversité de ses métiers pour garantir des conditions de travail de qualité, réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles et contribuer à prévenir l'absentéisme. Les politiques de prévention privilégient la prévention primaire (réduction des risques à la source).

- **LA PRÉVENTION DES RISQUES PHYSIQUES** intègre l'ergonomie et la sécurité des équipements et des modes de locomotion, l'organisation du travail et l'environnement de travail, la formation aux bons gestes professionnels.
- **LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES** (TMS) se déploie, y compris pour les postes de travail tertiaires. Des équipements innovants sont expérimentés (ex : exosquelettes).
- La Poste veille à **LA QUALITÉ DU CADRE DE VIE PROFESSIONNELLE** par l'équipement et l'aménagement des locaux, et les conditions d'hygiène et de sécurité.
- Quand c'est utile, **DES ETUDES D'IMPACT** permettent d'identifier les bénéfices et risques des changements envisagés et de prendre les mesures utiles pour préserver et améliorer les conditions de travail.
- Une **RESOLUTION DE PROBLEME** (analyse des causes racines et plan d'action associé) est réalisée **POUR CHAQUE ACCIDENT DE TRAVAIL** et les **MALADIES PROFESSIONNELLES SONT ANALYSEES**

2 DEPLOYER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DURABLE

- **LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX SE TRADUIT DANS « LES ESSENTIELS QVT »**, une démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail conçue avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Cette démarche identifie les situations de tensions ou de stress ressenties par les équipes. Elle est placée sous la responsabilité des comités de direction et associe les managers, les filières RH et médicales spécialisées, et les postiers.
- L'accueil des nouveaux arrivants et des postiers en mobilité est une clé de leur engagement et de la performance d'équipe. **LA DÉMARCHE « BIENVENUE À LA POSTE »**, incluant un parcours d'intégration numérique, leur est proposée pour **RÉUSSIR LEUR INTÉGRATION**.
- Pour donner du sens au travail et développer l'autonomie dans les équipes, **DES ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL** ouvrent un espace aux postiers pour améliorer le travail au quotidien.
- Une **ATTENTION PARTICULIÈRE EST PORTÉE A LA LUTTE CONTRE LES INCIVILITÉS/AGRESSIONS** auxquelles des postiers en contact avec les clients sont confrontés. La Poste forme les postiers et leurs managers sur la gestion des situations de tension, assure une protection fonctionnelle et porte plainte en cas d'agression. Une **ANALYSE POST AGRESSION** est réalisée pour les plus graves.

3 FAVORISER UNE BONNE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle contribue à la qualité de vie au travail, des mesures de facilitation sont proposées.

- Le **DROIT À LA DÉCONNEXION** pour tous les postiers, y compris les managers.
- Le **TÉLÉTRAVAIL** est possible pour les postiers dont les activités sont compatibles avec cette organisation de travail.
- Des **MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ** sont ouvertes quelle que soit la situation de famille.
- Le **TEMPS PARTIEL CHOISI** est ouvert aux postiers qui le souhaitent pour des raisons personnelles, y compris en l'absence de motif d'ordre familial.

POLITIQUE ET ACTIONS

4 LA POSTE TRAVAILLE ACTIVEMENT AU MAINTIEN DANS L' EMPLOI

Elle se place en anticipation sur la question et réagit de façon structurée quand une situation apparaît.

- **LA SOUTENABILITE DES ACTIVITES** est en effet une préoccupation permanente soutenue par les actions en prévention santé sécurité évoquées au point 1 qui protège les collaborateurs à tout moment. Elle facilite le **VIEILLISSEMENT ACTIF** des collaborateurs.
- Le maintien en emploi est aussi un sujet indispensable au soutien de la **DIVERSITE/INCLUSION**.
- La démarche **APALA (AVANT, PENDANT, APRÈS L'ABSENCE)** est proposée aux postiers absents dès 30 jours, pour maintenir le lien et mieux réussir le retour au travail.
- **LA VISITE MÉDICALE « CARRIÈRE ET SANTÉ »** en milieu de carrière permet d'anticiper des difficultés de santé et un éventuel besoin d'évolution professionnelle.
- Les managers, RH et préventeurs pilotent **LES AMENAGEMENTS DE POSTES** préconisés par les médecins du travail.
- **LES COMMISSIONS DE RECLASSEMENT ET DE MAINTIEN EN EMPLOI** interviennent aux premiers risques/signes de désinsertion professionnelle et dans les situations d'inaptitudes au poste de travail.

À SAVOIR

Un **DISPOSITIF D'ÉCOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE** est ouvert aux postiers confrontés à des situations difficiles dans leur vie professionnelle ou personnelle. Cela se concrétise par une **LIGNE D'ÉCOUTE** téléphonique, ainsi que par un **PORTAIL PSY** permettant de prendre rendez-vous et d'échanger de la façon souhaitée avec un psychologue, directement ou sur rendez-vous (par téléphone, e-mail ou tchat).

RÉSULTATS

Les indicateurs de résultat du groupe permettent de mesurer l'efficacité des politiques :

- 12% Le taux de fréquence des accidents a baissé de 12% depuis 2021

Baisse de **1 point** du taux d'absentéisme depuis 2022, stabilité entre 2024 et 2025

6,8/10 : l'indice de Qualité de Vie au Travail est passé de 6,6 à 6,8 entre 2022 et 2025 (note sur 10 mesurée dans le baromètre d'engagement groupe)

Ces indicateurs sont suivis dans le plan stratégique
« La Poste 2030, engagée pour vous »

POLITIQUE DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

« AGIR POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE »

CONTEXTE

Le groupe La Poste reflète la diversité de la société et accompagne les évolutions sociétales parmi lesquelles le développement d'une **société plus inclusive** qui s'adapte aux spécificités de chacun (handicap, genre, orientation sexuelle, origine, etc.) ; le renforcement des dispositifs en faveur de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ; la libération de la parole contre les **agissements sexistes et sexuels** ; une plus forte attente d'équilibre entre **la vie professionnelle et la vie personnelle** ; un **vieillessement** de la population qui impacte la vie de tous (prolongation de la vie active, développement des situation d'aidance)

Cela se traduit par un engagement fort reposant sur un **dialogue constructif** avec les représentants du personnel qui se concrétise par la signature de plusieurs accords sur la diversité et l'inclusion (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, amélioration de la conciliation vie professionnelle vie personnelle des postiers aidants, l'intégration du handicap au travail, salariés expérimentés) et un accord consacré à la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT).

La diversité et l'inclusion, sont des enjeux de santé et de sécurité des collaborateurs, d'attraction et de fidélisation des compétences, **d'adaptation rapide de l'entreprise aux évolutions et de compétitivité globale**.

AMBITION ET VALEURS

Le groupe La Poste veille, auprès de ses parties prenantes internes et externes, à permettre l'inclusion de tous et toutes, en promouvant notamment les comportements équitables et les initiatives de lutte contre les stéréotypes, considérant chaque personne dans toute sa singularité.

La Poste permet à chaque postière et postier de trouver sa place dans l'entreprise et d'être porteur d'innovation et de performance, source d'un engagement et de performance rentable et responsable.

POLITIQUE DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

POLITIQUE ET ACTIONS

L'engagement du groupe La Poste vis-à-vis des postiers et des postières est d'être un employeur responsable et inclusif au service de la performance de l'entreprise. Cet environnement permet à chacun d'être bien dans son travail et de contribuer à une société plus inclusive.

1 LE GROUPE LA POSTE PLACE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES STÉRÉOTYPES COMME SOCLE DE SON ACTION EN FAVEUR DE L'INCLUSION.

Il met en œuvre des dispositifs qui garantissent à chacun le respect de son identité.

- **DES MESURES DE PRÉVENTION DE TOUTES LES DISCRIMINATIONS** qui intègrent la formation des postiers pour appréhender les différents types de discriminations, faire le point sur les stéréotypes et accompagner plus spécifiquement les recruteurs et les managers pour favoriser l'inclusion de la diversité dans les organisations.
- **DES CAMPAGNES DE COMMUNICATION RÉGULIÈRES** pour souligner l'engagement de La Poste en faveur de l'inclusion et de toutes les diversités et des prises de parole régulières lors d'événements emblématiques : journée des droits des femmes, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, journées des aidants
- **DES PROCÉDURES D'ALERTE A TOUS LES NIVEAUX** pour permettre le signalement de situations potentiellement discriminatoires, le traitement efficient (neutralité, rapidité, confidentialité) et l'accompagnement des éventuelles victimes.

2 LA DÉMARCHE DU GROUPE A POUR FONDAMENT L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Le groupe La Poste respecte les spécificités de chaque postière et postier et crée les conditions pour que chacun puisse bénéficier de parcours professionnels et d'opportunités en fonction de ses compétences. Elle met en place des dispositifs spécifiques grâce à un dialogue social de qualité pour garantir l'égalité des chances.

- **UN ENGAGEMENT FORT POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** avec un taux de 40% de femmes cadres dirigeantes à fin 2025, une tolérance zéro sur les actes de sexisme ou de harcèlement, la promotion de la mixité des métiers, un accompagnement des femmes victimes de violences familiales, des mesures de soutien aux postiers parents et d'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (droit à la déconnexion, télétravail, etc.).
- **DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS EN SITUATION DE HANDICAP** qui leur permettent de compenser leur handicap et de bénéficier de dispositifs pour mieux gérer la vie avec le handicap au travail, l'aménagement de postes de travail, la mise en place des jours de congés pour se rendre à des rendez-vous médicaux, des formations pour les managers et le collectif, le recours à la reconnaissance de la lourdeur du handicap ou à des dispositifs publics de maintien en emploi, etc.,
- **LA RECONNAISSANCE DU STATUT DE POSTIER AIDANT** pour qu'ils accèdent, avec l'accord de leur manager, à plus de flexibilité dans leur organisation de travail (horaires, télétravail,...), des jours de congés pour accompagner leur proche aidé à des rendez-vous, une mobilité géographique facilitée, l'accès aux jours du fond de solidarité, etc.

POLITIQUE DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

POLITIQUE ET ACTIONS

3 LE GROUPE LA POSTE PROMET UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF

Le groupe La Poste met en place un environnement inclusif dans lequel chaque collaborateur peut mobiliser ses talents et ses compétences, dans le respect de sa différence, au service de la performance collective.

- **UN MANAGEMENT INCLUSIF** qui crée les conditions nécessaires à l'expression de tous les collaborateurs, qui sait reconnaître les talents de chacun, les valoriser et les faire progresser. Les managers sont sensibilisés et formés aux sujets de la diversité et de la non-discrimination.
- **UNE CULTURE INCLUSIVE** où chaque postier, indépendamment de son âge, de sa situation de handicap, de son sexe ou de ses différences, est valorisé et respecté. Le groupe réalise des ateliers de sensibilisation à la diversité et informe tous les collaborateurs des dispositifs existants en lien avec la parentalité, le handicap, la situation d'aidant, le fait religieux, la prévention et la lutte contre le sexisme, les violences familiales ...
- **DES POLITIQUES CONÇUES POUR ET AVEC LES POSTIERS** par la conduite régulière d'enquêtes internes (handicap, femmes, parents, LGBTQ+, aidants...) et de focus groupes.

4 LE GROUPE LA POSTE PARTICIPE AU DÉVELOPPEMENT D'UNE SOCIÉTÉ TOUJOURS PLUS INCLUSIVE

Entreprise à impact positif, le groupe La Poste souhaite entraîner la société tout entière à être toujours plus inclusive, en accueillant en son sein les populations les plus éloignées de l'emploi, en développant des produits et services accessibles au plus grand nombre et en luttant contre la discrimination, le sexisme, le harcèlement et les violences familiales.

- **DES MESURES POUR FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE** en recrutant chaque année des personnes en situation de handicap, des seniors et des jeunes, de toutes origines, sur tous les territoires y compris ruraux et zone urbaine sensible, et en s'engageant auprès des secteurs adaptés et protégés.
- **DES OFFRES ACCESSIBLES ET ADAPTEES** permettant de créer du lien social, du bien vivre et bien vieillir ensemble.
- **LA PROMOTION DU DESIGN INCLUSIF DANS LA CONCEPTION DES PRODUITS ET SERVICES** en ayant recours à des postiers testeurs en situation de handicap pour améliorer leur utilisabilité.
- **LA LUTTE CONTRE LE SEXISME, LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES FAMILIALES** en accompagnant les postières et les postiers victimes de violences familiales, en diffusant, en interne et en externe, les campagnes nationales de prévention.

À SAVOIR

DES PROJETS D'INNOVATION INCLUSIVE

En avril 2024, la cellule innovation de l'AGEFIPH a validé un partenariat avec La Poste dont le but est de mieux appréhender l'introduction des exosquelettes sur les postes de travail.

La Poste met à la disposition de l'Agefiph le savoir-faire qu'elle a acquis en 5 années d'expérimentation en situation réelle. Un travail est conduit pour utiliser le plus efficacement ce matériel dans le cadre de l'accès et du maintien en emploi, notamment pour les personnes en situation de handicap.

RÉSULTATS 2025

Des chiffres qui illustrent l'engagement dans la diversité, et l'égalité des chances :

1ER EMPLOYEUR EN FRANCE

- DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : près de **11 300** en France et **13 800** dans le monde
- D'AIDANTS FAMILIAUX IDENTIFIÉS ET ACCOMPAGNÉS : **5 700**

99/100 À L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES (La Poste SA),

La Banque Postale : **92/100**, CNP Assurances SA : **99/100**, CNP IARD : **100/100**, Geopost SA : **93/100**, Chronopost : **88/100**, DPD France : **94/100**

40% FEMMES DIRIGEANTES (atteinte de l'objectif fixé dans le plan stratégique)

710 AMBASSADEURS RESEAU PARITE UN UNE

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

« DES ÉQUIPES EXPERTES, ENGAGÉES DURABLEMENT AUPRÈS DES CLIENTS, AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE LA POSTE DANS TOUS LES TERRITOIRES »

CONTEXTE

La politique de recrutement, de mobilité et de développement des collaborateurs est un levier essentiel de la stratégie du groupe La Poste, pour accompagner les transformations des activités, contribuer à sa performance durable et favoriser la croissance des nouveaux métiers.

Dans un contexte incertain, de transitions numérique, écologique, démographique et territoriale, le développement de l'agilité et de la mobilité des collaborateurs est un des éléments clé de la politique de développement RH.

Le groupe La Poste donne la possibilité à tous les postiers de construire leur évolution professionnelle et crée les conditions de leur réussite, avec un accompagnement personnalisé de leur projet de mobilité et des actions de développement adaptées à leurs besoins.

AMBITION ET VALEURS

« En cohérence avec l'ambition sociale du groupe, permettre à chaque Postier, de définir et de réaliser facilement son projet de carrière, aligné avec les besoins de l'entreprise et de développer les compétences qui garantissent sa performance et son employabilité, dans un environnement de travail inclusif, engageant, favorisant l'autonomie, la coopération et la reconnaissance ».

L'égalité des chances et la diversité sont des principes fondateurs de la politique RH du groupe. Ils guident les actions des managers et des équipes RH qui contribuent au recrutement, à la mobilité et au développement des collaborateurs.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

POLITIQUE ET ACTIONS

Pour accompagner les évolutions du groupe, le développement de pratiques efficaces de recrutement, d'intégration, de formation, favorisant l'engagement, l'attractivité et la rétention des talents sont indispensables. Des actions concrètes sont mises en œuvre par le groupe La Poste pour :

1 CONNAÎTRE LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET SON ÉVOLUTION SUR CHACUN DES TERRITOIRES ET DES MÉTIERS

De façon à anticiper les besoins de recrutement à venir et les compétences à développer, une analyse de l'impact des transformations des activités du groupe est réalisée tout au long de l'année.

L'Observatoire des métiers et des compétences fournit une vision large de l'évolution du marché de l'emploi interne et externe et informe les représentants du personnel, en donnant une vision claire des évolutions des métiers au sein du groupe.

Le groupe La Poste développe sa marque employeur et sa stratégie d'intégration des talents en accord avec ses valeurs d'inclusion et d'égalité des chances. Les partenariats avec les acteurs de l'emploi en région, les écoles et les universités permettent au groupe de s'appuyer sur des relais locaux et de renforcer sa visibilité pour servir la stratégie de recrutement.

2 CONNAÎTRE LES COMPÉTENCES ET LES SOUHAITS D'ÉVOLUTION DES COLLABORATEURS DU GROUPE

La connaissance fine des compétences, des souhaits de mobilité et de carrière des collaborateurs permet d'ajuster les besoins métiers avec leurs aspirations. Les managers sont responsabilisés dans le recueil des souhaits d'évolution des collaborateurs lors des entretiens professionnels et des revues de talents.

Chaque année, **99%** des collaborateurs du groupe bénéficient d'un entretien annuel qui leur permet d'échanger avec leur manager au sujet de leurs compétences et de leur performance pour déterminer leur plan de développement individuel. 98% des collaborateurs du Groupe bénéficient d'un Entretien Professionnel pour déterminer, avec leur manager, leur projet professionnel.

Les managers de proximité contribuent activement au développement professionnel et personnel des collaborateurs en favorisant l'apprentissage tout au long de la vie, en les encourageant à être acteurs de leur développement et à partager leurs savoir-faire et expertise au sein de l'entreprise.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

3 PERMETTRE L'ADAPTATION DES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

Pour accompagner les transformations, le groupe La Poste favorise le développement de compétences et d'expériences permettant à chacun d'être formé à son métier et de maîtriser les évolutions de l'environnement au bénéfice de tous les clients.

L'INSTITUT DE FORMATION du groupe apporte le socle de compétences commun à tous les collaborateurs, tant sur la culture managériale que sur les savoir-être garantissant l'employabilité des postiers, comme sur la culture client, numérique ou la capacité à apprendre. Plus de 200 000 postiers ont participé en 2025 à des actions de formation.

L'ECOLE DE LA BANQUE ET DU RÉSEAU et **L'UNIVERSITÉ DES SERVICES COURRIER ET COLIS**, répondent aux enjeux de savoir-faire spécifiques de leurs métiers.

La Poste déploie six grands programmes de formation en cohérence avec les enjeux de formation stratégique de l'entreprise :

- **LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL** : faire de la santé sécurité au travail l'affaire de tous en développant une culture SST dans tous les métiers
- **LA TRANSFORMATION DIGITALE** : accélérer la transformation digitale, IA & DATA, développer les services de confiance numérique et contribuer à l'inclusion numérique,
- **LA CULTURE MANAGÉRIALE** : accompagner, soutenir et faire progresser la culture managériale portée par chaque manager de l'entreprise autour des sept priorités stratégiques (sens, culture client, coopération, responsabilisation, innovation, développement et reconnaissance),
- **LA CULTURE CLIENT** : porter et incarner la culture client et la diffuser auprès des équipes et des collaborateurs,
- **LA CULTURE FINANCIERE ET EXTRA FINANCIERE** commune pour améliorer la performance durable des métiers
- **RESPONSABILISER SUR LES RISQUES, LA QUALITE & LA CONFORMITE**

Plus de 200 M€ sont investis chaque année dans les programmes de formation des 3 organismes de formation, pour le développement des compétences.

A fin 2025, 95,5% des postiers ont suivi le programme « Cap Compétences Numériques » et 100% des cadres dirigeants ont bénéficié d'un 360° permettant de mesurer leur posture managériale de coopération.

Les outils et technologies digitales permettent de répondre rapidement aux besoins des collaborateurs. Ils peuvent ainsi bénéficier, selon les cas, de formations présentielles ou distancielles, permettant de réduire leurs déplacements et de contribuer à la réduction des émissions de CO2 et à l'amélioration de leur qualité de vie au travail.

UNE OFFRE DE FORMATION DIVERSIFIÉE ET ALIGNÉE avec les besoins actuels et projetés du groupe La Poste permet à chacun de progresser à chaque étape de son parcours :

- **TENIR SON POSTE** : faire en sorte que chacun occupe pleinement son poste et en maîtrise les savoir-faire et savoir-être, dès la prise de poste
- **SE CONSOLIDER DANS SON POSTE** : donner la capacité de répondre efficacement aux demandes et situations connexes au poste et aux évolutions des missions qui lui sont confiées,
- **SE DÉVELOPPER AU-DELÀ DE SON POSTE** : permettre à chacun de développer des connaissances et compétences élargies, sans lien direct avec son poste, pour gagner en agilité et se préparer aux mobilités de demain,
- **SE RÉALISER AU SEIN DU GROUPE** : permettre à chacun de se réaliser et de mettre ses compétences à disposition des autres collaborateurs au sein du Groupe

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'innovation est prépondérante en matière de formation. Des solutions nouvelles sont explorées pour répondre aux besoins du groupe.

Une **ÉCOLE DE LA DATA ET DE L'IA** permet à des collaborateurs du Groupe de se former à un métier pénurique et stratégique sur le marché. Depuis sa création, 125 collaborateurs ont bénéficié de ces formations qualifiantes pour accéder à des métiers de Data product owner, Data analyst, Data engineer ou Data scientist. A terme, ce sont 250 personnes de tous horizons (postiers, demandeurs d'emploi et jeunes en alternance) qui pourront intégrer cette école, engagée en faveur des femmes.

De nouveaux modes d'apprentissage comme le micro learning sur smartphone ou la réalité virtuelle sont testés sur des formations métiers. Une veille active est en place pour suivre les innovations favorisant l'apprentissage et les mettre en pratique, comme l'usage du metavers, par exemple, dès 2023.

FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

LA PRIORITÉ EST DONNÉE À LA MOBILITÉ INTERNE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT. Les collaborateurs sont encouragés à consulter les offres et à postuler sur la Bourse à l'Emploi, de manière autonome. Afin de permettre aux collaborateurs de définir leur projet professionnel, ils ont accès de manière simple et digitalisée à toute l'information utile.

Des **FORUMS VIRTUELS DE L'EMPLOI** et des ateliers de présentation des métiers, de préparation du projet professionnel, de coaching préparatoire aux entretiens de recrutement et des immersions permettent un accompagnement complet des collaborateurs.

Plus de 23 000 ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS ont été réalisés par les conseillers en évolution professionnelle en 2025.

La Poste développe une **politique Talent** pour repérer et accompagner tous les postiers qui pourront évoluer vers les métiers en tension, de façon à répondre rapidement aux besoins des unités. Ceux-ci répondent au besoin de recrutement sur des postes tels que Chargé de clientèle, Conseiller Clientèle, RRH, Directeur de secteur... Les métiers en tension sont facilement accessibles aux collaborateurs qui souhaitent être candidats. Ce sont **2 500 collaborateurs** qui sont ainsi repérés et accompagnés et **20 000** qui changent chaque année de métier.

Des parcours innovants et sécurisés dits « **PARCOURS PIONNIERS** », permettent aux postiers d'accéder à un emploi nécessitant l'acquisition de compétences nouvelles. Ils garantissent la promotion des postiers et la mise en œuvre opérationnelle des mobilités, en particulier vers les métiers en tension. Ces parcours sont conçus en alternance de formation et d'immersion et visent l'obtention d'une certification et peuvent, par exemple, permettre à des facteurs d'accéder à des métiers différents (chargé de clientèle, concepteur-développeur...).

Plus de 4 000 POSTIERS ONT BÉNÉFICIÉ DE CES PARCOURS pour accéder à des métiers de responsable d'exploitation et service client, d'acheteur, de responsable action commerciale, de chargé de clientèle, RRH ou encore technicien SI.

L'ALTERNANCE fait partie intégrante de la politique d'insertion des jeunes pour laquelle La Poste est historiquement engagée. Le développement de l'apprentissage grâce au Centre de Formation des Apprentis interne, permet au groupe La poste de former ses futurs talents et pourvoir les postes prioritaires. En 2025, **PLUS DE 3500 ALTERNANTS ONT RÉALISÉ LEUR APPRENTISSAGE AU SEIN DU GROUPE.**

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

RÉSULTATS

Des indicateurs de résultat permettent de mesurer l'efficacité des plans d'action mis en place :

97% taux d'accès à la formation en 2025 pour LPSA et **85%** à l'échelle du groupe.

Près de **25000** jeunes de moins de 30 ans accueillis chaque année (CDI, CDD, Alternants, stagiaires).

Plus de 20 000 postiers ont bénéficié d'une évolution professionnelle en 2025.

Soit **13%** de l'ensemble des postiers en 2025.

« LA POSTE À L'ÉCOUTE DES ÉQUIPES »

Le groupe La Poste dispose depuis 7 ans de son propre baromètre d'engagement. Il est adressé à 100% des collaborateurs du groupe et permet de mesurer notamment leur adhésion à la stratégie, leur perception des transformations, leur confiance en l'avenir, leur relation avec leur manager, leur qualité de vie au travail et de mettre en place les plans d'action permettant l'amélioration de ces indicateurs, dans une démarche d'amélioration continue.

POUR ALLER PLUS LOIN / PERSPECTIVES

Le Groupe La Poste mobilise ses ressources pour contribuer à l'amélioration de ses performances. ProbaYes, la filiale en charge du développement des solutions d'Intelligence Artificielle collabore avec les services RH pour créer des outils facilitant la gestion des compétences et de la mobilité.

Avec l'aide de l'Intelligence Artificielle (programme « Ma Carrière »), il deviendra possible d'identifier les ressources potentielles pour pourvoir les postes vacants et de les proposer aux postiers, de manière proactive.

Grâce à une offre de formation personnalisée par l'intelligence artificielle, prenant en compte les besoins en développement de compétences des collaborateurs et les attentes de l'entreprise, les collaborateurs bénéficieront d'une expérience enrichie et en accord avec leurs aspirations.

L'utilisation des dernières innovations technologiques en formation ou en accompagnement de la mobilité permettra une expérience collaborateur renouvelée et engageante.

LE GROUPE LA POSTE EST RÉSOLUMENT ENGAGÉ DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES POSTIERS, AVEC UN TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DE PLUS DE 85%, UN ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ INTERNE ET L'AMBITION DE FORMER 100% DES POSTIERS AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES.

« UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX FONDÉE SUR LES VALEURS DE LA POSTE »

CONTEXTE

Dans le contexte de transformation de l'entreprise, le groupe La Poste privilégie une politique de rémunération reposant sur l'équité, qui s'inscrit dans le long terme et reflète la performance, le niveau de responsabilité et le contexte professionnel dans lequel chaque postier évolue.

La politique de rémunération s'inscrit dans une perspective plus large d'accompagnement de la carrière et du développement professionnel. Levier d'engagement et de motivation de chaque postier, elle est l'un des éléments de reconnaissance du travail de chaque postier.

AMBITION ET VALEURS

En cohérence avec l'ambition sociale du groupe La Poste et ses valeurs, la politique de rémunération s'articule autour de cinq principes clés :

L'ÉQUITÉ

Le groupe La Poste veille à rémunérer les postiers de manière équitable, en tenant compte de leur parcours professionnel et de leur expertise. Il réalise régulièrement des études de marché pour comparer les rémunérations à des situations professionnelles similaires dans d'autres entreprises.

LA RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE ET DE LA CONTRIBUTION

Le groupe La Poste ajuste les éléments de rémunération selon le niveau de contribution, la performance et le développement des compétences de chacun.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA NON-DISCRIMINATION

Engagée historiquement pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, La Poste a renouvelé en 2025 l'accord sur l'égalité professionnelle, pour la période 2025-2027. Il vise notamment à donner les mêmes chances de déroulé de carrière aux femmes et aux hommes, à favoriser le recrutement du genre sous-représenté à compétences et qualifications égales et à corriger les écarts de salaires qui pourraient exister entre les femmes et les hommes à niveau de responsabilité équivalent. Chaque année, LPSA et les principales filiales de La Poste allouent un montant destiné à corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A cet effet, une disposition spéciale est prise dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

LA TRANSPARENCE

Il est important que chacun comprenne sa rémunération globale. Les principes et les règles de gestion sont écrits, accessibles et communiqués. La Poste a déployé à tous les collaborateurs un bulletin social individuel (BSI) et a diffusé un guide explicatif sur la rémunération.

L'EMPLOYABILITÉ ET L'ATTRACTIVITÉ

Le groupe La Poste évalue la rémunération de chacun par rapport aux pratiques internes et externes et s'assure d'une évolution de la rémunération, en cohérence avec la situation économique du groupe et avec les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle.

POLITIQUE ET ACTIONS

1 UN SOCLE DE RÉMUNÉRATION DE QUALITÉ

Le groupe La Poste propose à ses salariés un dispositif de rémunération de qualité englobant la rémunération fixe, le variable, une protection sociale étendue, ainsi qu'un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise et d'épargne salariale.

Des avantages sociaux complètent la rémunération. Ils intègrent la participation de l'employeur à certaines dépenses (déplacement domicile travail, indemnité de télétravail ...) ainsi que conditions particulières d'accès à des services (aides au logement, compte bancaire rémunéré, carte bancaire, prêts bancaires,...).

2 UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET ÉQUILIBRÉ

La rémunération est composée d'une partie fixe qui rétribue le niveau de maîtrise du poste de travail et d'une partie variable qui rétribue **la performance individuelle et collective** sur la base d'objectifs annuels de performance commerciale / opérationnelle financiers et extra financiers.

Par ailleurs, La Poste dispose de régimes de protection collective cofinancés par l'employeur.

Pour la santé, une couverture complète les prestations des régimes obligatoires de l'assurance maladie (fonctionnaires et salariés). Pour la prévoyance (salariés) un régime unique couvre les risques de pertes de rémunération liés aux arrêts maladie, invalidité et décès.

À SAVOIR

EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIÉS

Le groupe propose deux formules d'épargne salariale, le Plan d'Epargne Groupe et le Plan d'Epargne Retraite Collectif, comportant un dispositif d'abondement pour les salariés. 166 000 salariés ont souscrit un plan d'épargne entreprise pour un total d'encours s'élevant à 1,3 MDSE.

LA POSTE CONTRIBUE AINSI À L'EFFORT D'ÉPARGNE DES POSTIERS ET GARANTIE DES PLACEMENTS À 100% LABELLISÉS ISR.

Le groupe met en place des dispositifs permettant de prendre en compte des situations individuelles difficiles, en contribuant notamment au logement ou à faire face au coût de la vie dans les agglomérations les plus chères (mise en place en 2022 d'une prime d'attractivité).

Le groupe facilite aussi les projets de mobilité géographique, avec un accompagnement pour faciliter l'installation de la famille.

Avec cette politique de rémunération, le groupe se donne les moyens de proposer **des perspectives, au sein de l'entreprise, à chaque collaborateur en s'engageant en faveur d'un emploi de qualité**. Dans ce cadre, le rôle des managers et des RH de proximité est particulièrement important dans l'accompagnement de tous les postiers.

POLITIQUE RÉMUNÉRATION

3

DE NOUVEAUX DISPOSITIFS MIS EN PLACE RÉCEMMENT POUR TENIR COMPTE DE LA CONJONCTURE

Pour tenir compte de **L'AUGMENTATION ET L'INFLATION** et répondre au **DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL**, La Poste a mis en œuvre de nouveaux outils de rémunération :

- **INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION DE SON VÉHICULE PERSONNEL** pour les postiers dont le domicile est très éloigné de leur lieu de travail,
- **INDEMNITÉS DE TÉLÉTRAVAIL,**
- **PRIMES DE FIDÉLISATION DANS DES ZONES EN TENSION,**
- Des aides financières ponctuelles **EN CAS DE DIFFICULTÉS PERSONNELLES LIÉES AUX ACCIDENTS DE LA VIE.**

QUELQUES RÉSULTATS

Salaire décent : **100%** des rémunérations de base supérieures aux minima sociaux des Etats où le groupe est présent

2 accords protection sociale; **3** accords salariaux (2022, 2023 et 2024); **2** accords d'intéressement signés depuis 2020 et **1** avenant PEG / PERCOL signé en janvier 2026.

La Poste SA a atteint l'égalité salariale en 2023, ce résultat est confirmé en 2025. Le taux pour le groupe La Poste est de **- 4,1%** en progression en 2025 en faveur des femmes par rapport à 2024

Un bulletin social individuel est déployé à tous les salariés (BSI).

UNE INFORMATION PERMANENTE POUR PARTAGER LE SENS : GUIDE SUR LA RÉMUNÉRATION, SUR L'ÉPARGNE SALARIALE, DES COMMUNICATIONS RÉGULIÈRES ADRESSÉES À TOUS LES POSTIERS (PODCASTS...), UN INTRANET DÉDIÉ...

« FAVORISER L'ACCÈS AU LOGEMENT POUR MIEUX SERVIR LES CLIENTS »

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La politique de logement des postiers est un élément historique et important de la politique sociale du groupe. Réel levier de pouvoir d'achat, la politique logement permet d'accompagner les postiers dans la recherche de logements adaptés aux contraintes de l'exercice de leurs métiers.

Les métiers de proximité de La Poste sont essentiels à la réalisation des missions de Service public et prioritaires pour la satisfaction des clients. Les facteurs, les opérateurs colis, les chargés de clientèle en bureau de Poste font partie des métiers indispensables au quotidien des Français, reconnus comme tels lors de la crise sanitaire COVID 19.

Pour exercer leur métier dans des conditions satisfaisantes, les postiers ont besoin de se loger à proximité de leur lieu de travail. La ligne managériale de proximité est également confrontée à la question du logement accessible, notamment dans les zones tendues du fait des prix de marché élevés.

C'est pourquoi, le groupe La Poste étend son offre logement au parc intermédiaire et à l'accession à la propriété, avec les services associés (cautionnement, aides au financement et travaux).

AMBITION ET VALEURS

« 12 000 postiers du groupe La Poste ont été logés entre 2022 et 2025. Avec les tensions sur le marché de l'immobilier (pénurie, coût du crédit, norme environnementale...), Le groupe La Poste souhaite accélérer la mise à disposition de logements pour les postiers ».

Le groupe La Poste affirme ainsi son rôle d'employeur engagé et souhaite enrichir les solutions proposées aux postiers, adaptées à chaque étape de leur parcours résidentiel, de leur évolution professionnelle ou de leur vie personnelle.

POLITIQUE SOCIALE DU LOGEMENT

Les solutions en matière de logement sont plurielles, avec une priorité donnée à l'accès au parc locatif :

1 La Poste est le **PREMIER CONTRIBUTEUR À LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À L'EFFORT DE CONSTRUCTION (PEEC) EN FRANCE**, avec 26 M€ versés au titre de l'année 2024.

2 Pour renforcer son action, La Poste a noué des conventions avec les grands bailleurs sociaux pour **RÉSERVER DIRECTEMENT DES LOGEMENTS POUR LES POSTIERS**.

3 Au-delà du versement obligatoire de la PEEC, La Poste maintient un **INVESTISSEMENT FINANCIER VOLONTAIRE** issu des accords qu'elle signe avec les Organisations Syndicales. Un 5ème accord social a été signé en 2020 entre La Poste et les organisations syndicales représentatives, avec **UN ÉLARGISSEMENT DES SERVICES** (notamment, dans l'aide à la réalisation des travaux / rénovation thermique, adaptation aux normes des personnes à mobilité réduite...).

DES LEVIERS D'ACTION OPÉRATIONNELS :

4

- La Poste s'appuie sur deux filiales de logement, « Toit & Joie », organisme HLM implanté à Paris et en Ile de France, mais aussi dans les autres Régions et « La Poste Immobilier », foncière et gestionnaire du parc immobilier,
- Une équipe dédiée, en charge de la promotion des actions menées auprès de ses partenaires, de l'adaptation/enrichissement de l'offre, avec une présence territoriale pour capter les opportunités immobilières locales et répondre au mieux aux besoins des postiers.

La Poste entend renforcer son action en s'appuyant sur ses valeurs de proximité. Son ancrage territorial, et le dialogue permanent qu'elle entretient avec les élus locaux à ce sujet, sont indissociables de l'accès à un logement de proximité et de qualité des personnes en charge d'assurer le service aux clients dans toutes les communes de France.

UN MODÈLE UNIQUE POUR ENRICHIR L'OFFRE LOGEMENT

Le premier partenaire naturel de La Poste est Action Logement qui collecte l'intégralité de la PEEC.

La diversification de ses offres, opérée depuis sa création en 2017 en fait l'acteur privilégié de l'ensemble des mesures destinées à accompagner les postiers dans un projet logement, qu'il soit tourné vers le parc locatif privé ou public, vers l'accession, ou même la rénovation d'un logement existant.

Pour autant, afin d'accroître les opportunités de logement en faveur des postiers, La Poste étend ses partenariats avec des acteurs nouveaux, pour renforcer les dispositifs existants dans le logement social, mais aussi pour construire des réponses innovantes, permettant de répondre à l'évolution des besoins des postiers.

POLITIQUE SOCIALE DU LOGEMENT

RENFORCER LES ENGAGEMENTS HISTORIQUES

- Les expertises reconnues du bailleur social « Toit & Joie » et de La Poste Immobilier dans le domaine du logement constituent un atout pour concevoir, décliner et piloter les relations avec les partenaires. Les deux filiales du Groupe La Poste placent le postier au cœur de leur stratégie, que ce soit en matière d'attribution de logements, comme en matière de veille réglementaire et opérationnelle.
- A l'écoute de l'évolution des souhaits des postiers, La Poste développe une politique de réservations de logement directement auprès des bailleurs sociaux, en privilégiant les secteurs géographiques tendus où se loger est difficile.
- Le groupe La Poste a noué un partenariat avec « CDC Habitat ». Il permet l'élargissement des opportunités de logement aux postiers et donne à La Poste un accès à un parc immobilier dense.

DÉVELOPPER LE LOGEMENT INTERMÉDIAIRE ET L'ACCÈS AU PARC LOCATIF PRIVÉ

- Le groupe La Poste souhaite développer une offre de logements intermédiaires, permettant aux postiers n'ayant pas accès au parc HLM, de trouver une réponse de qualité en bénéficiant de loyers compatibles avec leurs ressources.
- Le groupe La Poste a déjà noué des relations de travail avec les opérateurs du logement intermédiaire et s'appuie sur la complémentarité des parcs. Les logements locatifs privés constituent une réserve abondante de solutions de logement.

POUR ALLER PLUS LOIN / PERSPECTIVES

DÉVELOPPER L'ACCESSION SOCIALE À LA PROPRIÉTÉ

- La majorité des Français estiment qu'être propriétaire est essentiel à leur équilibre personnel et familial. Le groupe La Poste souhaite rendre possible l'accession à la propriété pour le plus grand nombre de postiers qui le désirent.
- Pour accompagner les projets d'accession à la propriété, La Poste souhaite développer les leviers d'aide à l'accession sociale : identification des biens à acquérir, aide au financement de l'acquisition...

CHIFFRES CLÉS

CHAQUE ANNÉE PLUS DE 10 000 POSTIERS BÉNÉFICIENT DES SOLUTIONS LOGEMENT DE LA POSTE (AIDE À L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ, AUX TRAVAUX, AIDE AU CAUTIONNEMENT ET AUX POSTIERS EN DIFFICULTÉ SOCIALE ET FINANCIÈRE...). 3 400 POSTIERS ET LEUR FAMILLE ONT ÉTÉ LOGÉS PAR LA POSTE EN 2024 ET 3 800 EN 2025.