AGIR AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS



Dans tous ses métiers, agir en employeur responsable est la priorité du groupe La Poste. Parce que c'est ancré dans ses valeurs et sa culture d'entreprise. Parce que c'est impératif pour réussir sa transformation. Parce que c'est ce qui nourrit l'engagement de ses 226 800 collaborateurs.





P. 32 — Un dialogue social renouvelé
P. 34 — Développer la confiance
P. 36 — Donner à chacun la capacité d'agir
P. 38 — Faire de l'IA un levier de la transformation
P. 40 — Des valeurs incarnées au quotidien
P. 42 — Une gouvernance stable et ouverte

Un dialogue social renouvelé

À l'issue des élections professionnelles d'octobre 2024, La Poste a mis en place le 25 octobre les premiers comités sociaux et économiques (CSE). Valérie Decaux, directrice générale adjointe du groupe La Poste en charge des ressources humaines, décrypte cette évolution structurante pour le dialogue social de l'entreprise.



VALÉRIE DECAUX
Directrice générale adjointe du groupe La Poste, en charge des ressources humaines

Comment La Poste a-t-elle préparé la mise en place des CSE ?
Nous avons conduit un chantier de plus de deux ans en associant l'ensemble des interlocuteurs concernés très en amont. Nous avons organisé de nombreuses négociations avec les organisations syndicales, dont certaines sur des sujets pour lesquels la loi ne l'imposait pas, comme l'exercice du droit syndical. C'était un choix fort. Nous avons réussi à conclure, avec les organisations syndicales, les 10 accords majoritaires indispensables pour créer les CSE.

En quoi la mise en place des CSE renforce-t-elle le dialogue social ?
Les CSE couvrent l'ensemble des sujets relevant de la marche générale des affaires, des orientations stratégiques et de la politique sociale. Un dialogue est, par exemple, organisé avec les élus du CSE central autour des résultats financiers, avec à la clé une meilleure compréhension des transformations de l'entreprise.

Quels sont les bénéfices pour les postiers ?
La Poste est allée au-delà de ses obligations réglementaires, en portant une attention particulière au dialogue social de proximité. Nous avons en effet densifié le réseau des représentants du personnel de proximité, avec des commissions plus nombreuses pour tenir compte de l'étendue de notre entreprise. Les sujets couverts au niveau local sont ainsi plus diversifiés, puisqu'ils incluent l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle, la diversité et le handicap, les activités sociales et culturelles, le logement, ou encore l'environnement. C'est le gage d'une meilleure prise en compte des attentes des postiers et de leurs réalités opérationnelles.



LES CSE, NOUVELLES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Obligatoires pour les entreprises de plus de 11 salariés, les comités sociaux et économiques (CSE) ont été créés au sein de La Poste SA dans le cadre d'une démarche de négociation de deux ans. Déjà en place dans des filiales comme La Banque Postale, CNP Assurances, Chronopost ou DPD France, ces nouvelles instances de dialogue social remplacent et fusionnent les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les comités techniques et le conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas). 32 CSE d'établissement et un CSE central ont ainsi été institués à la suite des élections professionnelles d'octobre 2024, marquées par une forte participation avec plus de 106 000 votants, soit près de 65 % des postiers.

Au quotidien, le dialogue social s'organise avec des représentants de proximité désignés par les membres élus aux CSE. Autre changement : les activités sociales et culturelles sont désormais gérées par les CSE. Les accords sociaux sont négociés et signés avec les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections.

3 NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL

1 CSE CENTRAL
14 commissions dont la commission santé et sécurité au travail

32 CSE D'ÉTABLISSEMENT
7 commissions dont la commission santé et sécurité au travail

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ
Plus de 1500 mandats de représentants de proximité

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

À la suite des élections professionnelles, la représentativité syndicale nationale des représentants du personnel aux CSE est la suivante :

La CFDT : 26,07 %
La CGT : 23,67 %
FO : 21,71 %
SUD : 18,46 %
La CFE-CGC : 10,10 %

Développer la confiance

Si la confiance est au cœur des relations entre le groupe La Poste et ses clients, elle est aussi un marqueur fort du groupe vis-à-vis de ses collaborateurs. La confiance envers son employeur, ses collègues ou soi-même est une source indispensable d'engagement, d'énergie collective et d'épanouissement personnel. Pour la cultiver, le groupe La Poste agit en entreprise attentive, qualifiante et engagée pour tous.

Qualité de vie au travail : une démarche d'amélioration continue

Pour mieux comprendre les besoins de chaque collaborateur et y répondre, La Poste met en œuvre des dispositifs dédiés. En 2024, plus de 10 000 postiers ont bénéficié d'une solution par le service logement de La Poste : logement temporaire, accès au parc locatif, accession à la propriété ou logement accompagné.
La Poste et les organisations syndicales ont aussi signé un nouvel accord unanime pour accompagner les postiers aidants, qui sont plus de 5 000. Premier employeur d'aidants en France, elle a reçu un trophée d'or des Victoires du Capital Humain pour sa politique d'accompagnement des postiers aidants.

Par ailleurs, en 2024, la branche Services-Courrier-Colis a, par exemple, poursuivi son programme « Échangeons », basé sur un dispositif d'écoute des postiers avec quatre priorités : la vie de l'équipe au quotidien, l'écoute, l'amélioration des équipements et de l'environnement, et l'évolution professionnelle.

Diversité et inclusion : de nouvelles avancées

En 2024, plus de 900 postiers en situation de handicap ont testé de nouveaux produits et services destinés aux clients ou aux collaborateurs, dans le but de les rendre accessibles à tous. Une initiative innovante, en phase avec les valeurs de La Poste, premier employeur de personnes en situation de handicap en France, avec un taux d'emploi de 9,76 % en 2024. Le groupe La Poste est aussi très engagé en faveur de la parité et de la diversité. La Poste compte 51,5 % de femmes dans l'entreprise dont près de 40 % parmi les cadres dirigeants.
Par ailleurs, l'Afnor a renouvelé le label Diversité de la branche Services-Courrier-Colis. Celui-ci atteste que les processus de recrutement, d'intégration et de déroulement des carrières ne sont pas de nature à provoquer des discriminations. Geopost a, pour sa part, intégré pour la première fois le classement « 2025 Diversity Leaders » du *Financial Times* et de Statista, distinguant les 850 entreprises européennes les plus engagées en matière de diversité et d'inclusion. Enfin, à l'instar de La Poste, La Banque Postale et CNP Assurances ont signé la Charte LGBT+ de l'association L'Autre Cercle, confirmant leur engagement de longue date en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde professionnel.

CHIFFRES CLÉS

0 %
d'écart salarial entre les femmes et les hommes (périmètre : salariés La Poste SA).

600
collaborateurs « bienveilleurs » formés pour contribuer au bien vivre ensemble et détecter les risques psychologiques, avec un objectif de 1 000 bienveilleurs en 2025.





« J'habitais à Évry-Courcouronnes (91) quand j'ai décroché l'emploi que je cherchais… à Sarcelles (95). Je n'avais pas droit au logement social, mais j'ai contacté le service logement de La Poste dans le but de trouver un logement plus proche de mon nouveau travail pour nous accueillir avec mon mari et nos quatre enfants. J'ai pu trouver rapidement à Saint-Denis (93) un T5 dans nos moyens et, surtout, à proximité immédiate des commerces, des écoles et des transports en commun. J'ai été vraiment bien accompagnée, du montage du dossier jusqu'au déménagement, qui, après étude de ma situation, a été pris en charge par La Poste. Et tout cela s'est fait en moins de quatre mois ! »

BETTY
Chargée de clientèle au bureau de poste de Sarcelles

« Ayant un handicap visuel qui me prive de vision centrale sur un œil, je bénéficie de conditions de travail adaptées, avec un double écran et une forte luminosité. Depuis deux ans, je fais partie des postiers en situation de handicap qui testent des produits et services du groupe pour les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap. J'ai, par exemple, pu donner mon avis sur la carte bleue avec application vocale destinée aux personnes malvoyantes, qui est expérimentée par La Banque Postale. L'idée de pouvoir faciliter la vie de clients concernés ou le travail des chargés de clientèle me plaît beaucoup, on se sent utile. »

BRUNO
Responsable de l'espace commercial dans deux bureaux de poste à Paris

Donner à chacun la capacité d'agir

Avoir la capacité d'agir quand on est postier, c'est se former en continu pour posséder des compétences enrichissantes et utiles. C'est changer de fonction quand on le souhaite au fil de son parcours, afin que ce soit profitable à soi-même, à l'entreprise et aux clients. C'est sentir qu'on a quelque chose à apporter pour continuer à transformer le groupe La Poste, quels que soient son âge ou son expérience.

Évoluer et se former tout au long de son parcours

Depuis 2021, La Poste accompagne les collaborateurs souhaitant se reconvertir en interne à travers deux dispositifs : les « itinéraires balisés », pour changer de métier, et les « parcours pionniers », avec une certification externe, pour changer de carrière. En 2024, La Poste a dépassé les 3 000 postiers certifiés dans le cadre de ces deux parcours. 38 collaborateurs ont, par exemple, suivi l'un des « itinéraires balisés » permettant de devenir data analyst, avec à la clé une nouvelle opportunité professionnelle dans ce métier d'avenir. L'École de la data et de l'IA a inauguré sa première promotion, avec un diplôme professionnel reconnu de niveau bac + 4 délivré à 17 postiers.

Les postiers ont aussi accès à de nombreuses formations autour des engagements RSE du groupe. 6 362 d'entre eux ont, par exemple, participé en 2024 à la Fresque du Climat – un dispositif visant à sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux climatiques –, soit 23 576 collaborateurs au total depuis le lancement de ces ateliers, en 2022. 70 841 modules de formation sur « les essentiels de la RSE pour tous » ont aussi été suivis en 2024.

Attirer et intégrer tous les talents

« Avec nous, vivez ce qui vous ressemblera demain. Demain sera nous » : telle est la nouvelle promesse employeur dévoilée par le groupe La Poste en 2024. Elle témoigne de l'implication du groupe dans les transitions majeures de demain, de son engagement dans la formation de ses collaborateurs et dans la création d'opportunité de carrière pour tous. La Poste a par ailleurs renforcé son engagement envers la jeunesse, en accueillant 3 900 alternants, dont 2 000 au sein de la branche Services-Courrier-Colis dans les activités de la logistique, de la livraison et de la distribution. Elle a aussi accueilli 100 stagiaires de seconde, comme elle s'y était engagée. La Poste, La Banque Postale et sa filiale La Banque Postale Consumer Finance ont par ailleurs été certifiées en 2024 par le Top Employer Institute, une autorité indépendante certifiant l'excellence des pratiques RH. Et La Poste Immobilier a obtenu le label Great Place to Work dès sa première évaluation.

CHIFFRES CLÉS

24 051
jeunes de moins de 30 ans ont bénéficié d'un stage, d'une alternance ou d'une embauche en 2024.

93,45 %
des postiers ont suivi au moins une formation en 2024 (périmètre : La Poste SA).



« Après une première expérience comme chargée de clientèle dans un bureau de poste à Paris, je souhaitais évoluer. L'informatique a toujours été ma passion, et j'ai décidé de me lancer, à 26 ans, dans un "parcours pionnier" pour devenir conceptrice-développeuse. C'est une expérience intense qui exige beaucoup d'investissement personnel. Grâce à un accompagnement de qualité, j'ai pu suivre une formation alternant théorie et pratique. À la fin, j'ai obtenu une certification et intégré les équipes informatiques de Nantes en tant que conceptrice-développeuse. Ce parcours est un véritable sésame, il nous ouvre les portes sur de nouvelles perspectives professionnelles ! »

KRISTINA
Conceptrice-développeuse à Nantes



« Après avoir été facteur pendant près de dix ans dans les Vosges, j'ai entendu parler de la reconnaissance du potentiel professionnel, ou RPP, un dispositif qui permet d'évoluer significativement dans son domaine professionnel ou en dehors de celui-ci. Je me suis inscrit en candidat libre et j'ai obtenu cette RPP à la seconde tentative, en 2019. C'est ce qui m'a permis d'être nommé responsable de l'exploitation et du service aux clients à Reims, puis directeur d'établissement par intérim au même endroit, avant de prendre la direction de l'établissement de Charleville-Mézières, puis de celui de Troyes en 2024. Ça montre bien que tout est possible dans notre entreprise. Je privilégierai toujours la montée en compétences de mes collaborateurs car, si personne ne m'avait aidé et fait confiance, je n'en serais pas là aujourd'hui. »

FLORIAN
Directeur d'établissement à Troyes

Faire de l'IA un levier de la transformation

Déjà présente au cœur de nombreux services et processus clients du groupe La Poste, l'intelligence artificielle (IA) présente aussi un formidable potentiel pour ses collaborateurs. Pour en tirer parti, ses experts développent des outils et des services visant à intégrer l'IA dans leurs pratiques professionnelles et à simplifier leur quotidien.



Mettre l'IA au service des clients et des collaborateurs

De la reconnaissance des adresses sur les machines de tri à la détection de la fraude dans le domaine bancaire, en passant par les agents conversationnels des plateformes numériques, l'IA est déjà présente au sein du groupe, au service des clients comme des collaborateurs. Tout en améliorant l'expérience client, elle facilite le quotidien des postiers, avec un mot d'ordre : développer une IA éthique, qui crée de la valeur et prend en compte l'impact sociétal et environnemental. À l'image de la nouvelle charte éthique Data & IA du groupe, qui éclaire les décisions dans la conception, les processus et les offres et services utilisant l'IA.
Le groupe La Poste poursuit le développement de son propre modèle d'IA générative, « La Poste GPT », en cours d'expérimentation. Cela en continuant sa démarche ambitieuse d'acculturation et de formation.
Plus de 70 000 postiers ont ainsi suivi la formation en e-learning « Objectif IA » proposée par l'Institut Groupe de La Poste, en partenariat avec l'Institut Montaigne, OpenClassrooms et la Fondation Abeona. Ouverte à tous, cette formation permet de s'initier à l'intelligence artificielle en suivant 16 modules d'une durée totale de quatre heures.

CHIFFRE CLÉ

Plus de
70 000
postiers ont suivi la formation en e-learning « Objectif IA ».



« Intégrer des outils d'IA générative a totalement transformé mon quotidien. Désormais, je gagne en efficacité, que ce soit pour résoudre des problèmes de programmation ou pour produire des présentations. L'IA me permet d'expérimenter rapidement, d'itérer plus vite et de générer des idées novatrices, sans jamais remplacer l'humain. Elle est devenue une alliée précieuse qui enrichit mon travail, m'aide à innover et à accompagner mes collègues de manière plus efficace. »

MOHAMMED
Référent IA, direction des systèmes d'information de La Banque Postale à Gradignan

« Lorsque je suis au tri général, j'ai désormais un smartphone équipé de l'application MobilIA, qui m'aide à trier le courrier manuellement. On flashe la lettre, et l'application nous sort le nom, le numéro et le rang de la rue, ce qui nous permet ensuite d'insérer le courrier dans la bonne tournée. C'est hyperrapide, c'est une sécurité, une aide à la manutention… Bref, MobilIA, c'est une révolution pour nous, facteurs. Ensuite, on prend plaisir à dire aux autres : "C'est facile, regarde comment ça fonctionne !" On s'entraide énormément. »

CORINNE
Pilote de production à la plateforme industrielle Courrier de Cestas

« IA FOR COM » : LA FILIÈRE COMMUNICATION PRÉPARE L'AVENIR

En 2024, la direction de la communication du groupe La Poste a déployé IA for COM, un programme ambitieux visant à intégrer les IA génératives dans le quotidien des communicants du groupe. Celui-ci a donné lieu à des actions de sensibilisation et à des formations qui seront enrichies progressivement. 300 communicants ont également participé à l'expérimentation de la solution IA Copilot de Microsoft et la moitié sera équipée de « La Poste GPT » en 2025.



« Les métiers de la communication sont directement concernés par l'intégration de l'IA dans leur quotidien : rédaction, veille, iconographie… Face à cette évolution majeure, nous avons fait le choix d'être proactifs. Nous accompagnons dans cette transformation l'ensemble des communicants du groupe avec notre projet IA for COM. Pour cela nous leur proposons régulièrement des sessions d'acculturation et de sensibilisation aux enjeux de l'IA. Nous avons également construit un programme de formation et nous testons différents outils d'IA générative. Notre objectif est d'intégrer progressivement l'IA dans tous nos métiers en devenant des acteurs de ce changement et en l'abordant avec sérénité et pragmatisme. »

MARIE-AUDE DUBANCHET
Directrice générale adjointe du groupe La Poste en charge de la communication

Des valeurs incarnées au quotidien

Les six valeurs de La Poste sont au cœur de son identité, de ses engagements et de ses actions. Elles orientent ses choix stratégiques dans un environnement en mutation.

DES VALEURS QUI S'INCARNENT TOUT AU LONG DE SON HISTOIRE

1791
Décret sur le secret et l'inviolabilité des lettres

1830-1864
Mise en place d'un service de collecte et de distribution rurale, un jour sur deux puis chaque jour, en campagne comme à la ville

1881
La Poste est autorisée à collecter l'épargne populaire

1914
Émission du premier timbre au profit de la Croix-Rouge

1990
La loi confère à la nouvelle entreprise publique La Poste quatre missions de service public (le service universel postal, l'accessibilité bancaire, le transport et la distribution de la presse, la contribution à l'aménagement du territoire)

2016
Ajout de la protection des données numériques dans la prestation de serment des postiers

2021
La Poste adopte la qualité d'entreprise à mission



« L'éthique est le fondement de notre culture et de nos valeurs. Elle est primordiale pour développer nos services de proximité ou de confiance numérique. Selon notre baromètre dédié, l'éthique est de plus en plus intégrée par les collaborateurs au cœur de leurs pratiques professionnelles. 77 % d'entre eux se disent ainsi sensibilisés aux questions éthiques, un chiffre en hausse de 6 points en un an grâce à un programme de formation ambitieux sur le sujet. Les collaborateurs sont aussi beaucoup plus nombreux à connaître le déontologue référent de leur entité, avec une notoriété en hausse de 13 points depuis 2023 ».

PHILIPPE BAJOU
Directeur général adjoint, secrétaire général du groupe La Poste

LES VALEURS DE LA POSTE

OUVERTURE
Porter un regard neuf sur la société, être en permanence à l'écoute des parties prenantes pour capter leurs évolutions et leur proposer des solutions toujours adaptées.

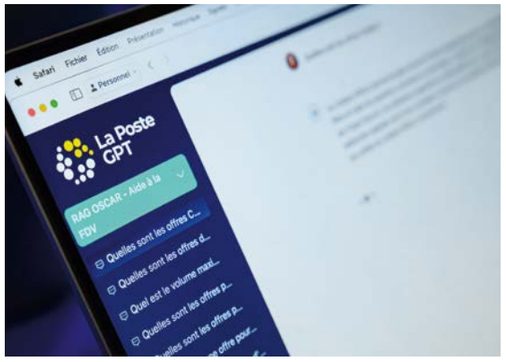
CONSIDÉRATION
Traiter les clients et les collaborateurs avec l'attention et le respect qu'ils attendent.

ÉQUITÉ
S'adapter à la diversité des situations et des demandes, et y répondre avec une égale attention et une égale efficacité.

PROXIMITÉ
Être disponible pour tous les clients dans chaque lieu et chaque site, en s'adaptant aux spécificités locales.

ACCESSIBILITÉ
Être là où les clients ont besoin des services postaux et quand ils en ont besoin, en adaptant les modes de distribution de l'ensemble des produits du groupe aux nouveaux usages. Faciliter l'accès à nos services pour les personnes à mobilité réduite ou en situation de précarité.

SENS DU SERVICE
Se mettre au service du client, à travers un mode de relation fondé sur l'écoute et le professionnalisme.



UNE NOUVELLE CHARTE ÉTHIQUE DATA & IA

En 2024, le groupe a mis en place une nouvelle charte éthique Data & IA, qui définit le cadre nécessaire au développement de systèmes d'IA, afin de développer des services de confiance et de s'assurer d'une inclusion numérique au plus près des utilisateurs. Dans tous les métiers, la charte et ses exigences sont un outil d'appui à la décision.

Elle permet de préfiltrer les projets d'IA selon quatre critères : les finalités de l'algorithme, les régimes juridiques applicables aux données, les facteurs de risques techniques et la typologie des bénéficiaires potentiels des projets. Sur cette base, les équipes sont ensuite accompagnées par deux référents IA de confiance pour autoévaluer leur projet.

Une gouvernance stable et ouverte

La gouvernance du groupe La Poste s'appuie sur le conseil d'administration, le comité de mission, la direction générale et son comité exécutif. Travaillant de concert, ces instances accompagnent le développement du groupe et de ses branches dans le respect de ses engagements.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

24
membres

Présidé par Philippe Wahl, président-directeur général du groupe, il définit la politique générale et les orientations de l'activité du groupe.

8 membres communs assurent un lien entre le conseil d'administration et le comité de mission

COMITÉ DE MISSION

17
membres

Présidé par Natalie Rastoin, présidente de Polytane, il assure le suivi de l'exécution des engagements de La Poste au titre de sa qualité d'entreprise à mission.

9
personnalités qualifiées externes apportent des points de vue ouverts et diversifiés.

DIRECTION GÉNÉRALE

Le président du conseil d'administration exerce aussi la fonction de directeur général et assume à ce titre la mise en œuvre de la stratégie décidée par le conseil d'administration.

COMITÉ EXÉCUTIF

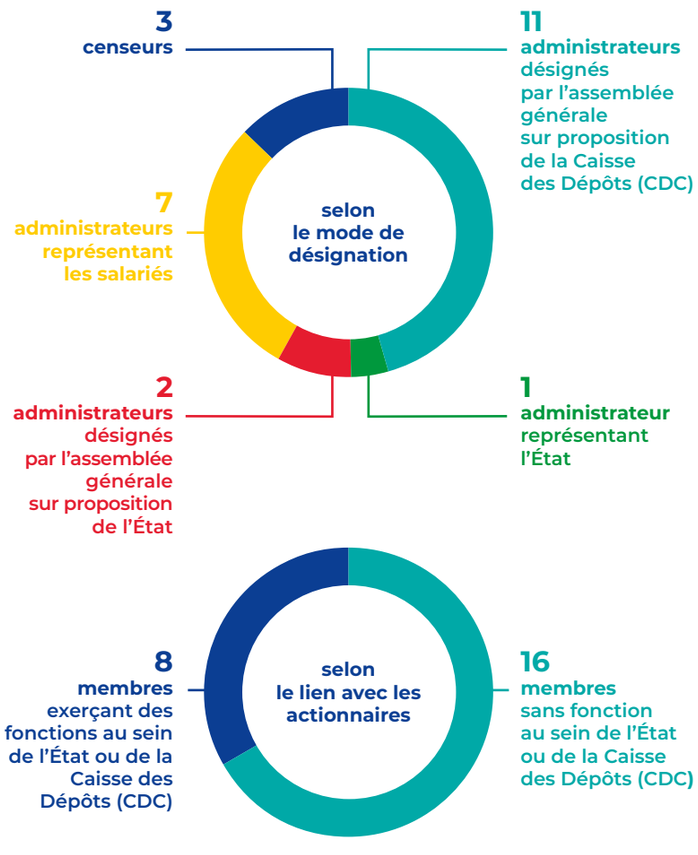
10
membres

Instance d'échange stratégique et de concertation sur tous les sujets transverses du groupe.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration définit les orientations stratégiques du groupe, arrête les comptes annuels et semestriels, autorise les opérations de croissance externe et de cession, les programmes d'investissements majeurs, fixe les conditions de l'intéressement du personnel. Il s'assure de la résilience optimale du groupe au regard du contexte économique et de son utilité au quotidien.

Des profils diversifiés, garants d'une forte ouverture
La diversité des profils, des expériences et des compétences des administrateurs est un atout important pour répondre aux enjeux des grandes transitions sociétales et mettre en œuvre les ambitions du groupe, inscrites dans sa raison d'être et son plan stratégique.



21
administrateurs

7
réunions

3
séminaires stratégiques

6 ans
d'ancienneté moyenne

54 %
de femmes (1)

92 %
de taux d'assiduité

(1) Ratio Coppé-Zimmermann.

Pour en savoir plus sur la composition du conseil d'administration, scannez le QR code.

Des expertises stratégiques robustes
Les 21 administrateurs du conseil d'administration ont réalisé une autoévaluation de leur champ d'expertise stratégique.

EXPERTISES SECTORIELLES

- 7 — Retail/Distribution
- 7 — Logistique/Transport
- 13 — Banque/Finance/Assurance
- 10 — Technologie/Digital

EXPERTISES FONCTIONNELLES SUR LES PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS ESG

- 10 — ESG/Environnement
- 13 — ESG/Social
- 16 — ESG/Sociétal et bien commun
- 11 — ESG/Conformité, éthique et gouvernance

CINQ COMITÉS SPÉCIALISÉS

Le conseil d'administration s'appuie sur 5 comités spécialisés dans l'exercice de ses missions.

Comité de la stratégie et des investissements
Présidente : Françoise Malrieu (CDC)
9 membres
6 réunions
89 % d'assiduité

Comité d'audit
Présidente : Guillemette Kreis (État)
5 membres
10 réunions
94 % d'assiduité

Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance
Président : Philippe Lemoine (CDC)
4 membres
3 réunions
83 % d'assiduité

Comité qualité et développement durable
Présidente : Marie-Pierre de Bailliencourt (CDC)
7 membres
3 réunions
94 % d'assiduité

Comité des missions de service public
Président : Franck Gervais (État)
7 membres
4 réunions
94 % d'assiduité

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif est l'instance d'échange stratégique et de concertation sur tous les sujets transverses du groupe. Ses membres examinent les projets de décision majeurs et les résultats opérationnels du groupe au regard de ses objectifs.

Sa composition reflète l'envergure d'un groupe multiactivité à même de se transformer en développant de nouvelles activités utiles et performantes répondant aux enjeux de durabilité.



PHILIPPE WAHL
Président-directeur général du groupe La Poste



PHILIPPE BAJOU
Directeur général adjoint, secrétaire général du groupe La Poste, président de La Poste Immobilier



STÉPHANIE BERLIOZ
Directrice générale adjointe, en charge des finances



NATHALIE COLLIN
Directrice générale adjointe, en charge de la branche Grand Public et Numérique



VALÉRIE DECAUX
Directrice générale adjointe, en charge des ressources humaines



STÉPHANE DEDEYAN
Directeur général adjoint, président du directoire de La Banque Postale



YVES DELMAS
Directeur général adjoint, administrateur-directeur général de Geopost



PHILIPPE DORGE
Directeur général adjoint, en charge de la branche Services-Courrier-Colis



MARIE-AUDE DUBANCHET
Directrice générale adjointe, en charge de la communication



NICOLAS ROUTIER
Directeur général adjoint, en charge du service public et de la régulation

10
membres

40 %
de femmes