

## **SIGNATURE D'UN 1<sup>ER</sup> ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MIXITE DES METIERS A LA POSTE**

Pour accélérer les mobilités et faciliter la transformation du groupe, tout en garantissant aux postières et postiers leur employabilité et en sécurisant leur parcours professionnel, La Poste et les organisations syndicales CFTD, FO et CFE-CGC ont signé, le 31 mars 2025, un accord majoritaire sur la Gestion des emplois, des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM), pour La Poste SA. La CGT a adhéré à cet accord le 14 mai 2025.

Dans un environnement en constante évolution, La Poste, entreprise attentive, qualifiante et engagée dans la performance et l'innovation sociale positionne la mobilité et l'évolution professionnelle au cœur de la réussite de sa transformation. Cet accord, applicable pour une durée de 18 mois, vise à accompagner chaque postière et chaque postier dans leur parcours, renforcer leur employabilité, favoriser une dynamique de mobilité interne et les passerelles entre les métiers.

### **Un cadre structurant pour le développement professionnel des postiers**

Cet accord repose sur une approche prévisionnelle et territoriale de la gestion des emplois et des compétences, notamment à travers :

- **Un observatoire des métiers et des compétences** pour anticiper les besoins et identifier les métiers prioritaires, en croissance, en tension ou en attrition.
- **Une gestion territoriale des emplois et parcours professionnels** permettant un rapprochement optimal entre les besoins et les ressources, avec et une coordination renforcée entre les différentes branches du groupe La Poste.

### **Sept orientations clés pour accompagner les postiers**

L'accord décline sept grandes orientations, chacune assortie de dispositifs concrets :

#### **1. Des conditions sur le recrutement et l'intégration :**

- **Un recrutement transparent et bienveillant** : un processus clair et sans discrimination, un partage d'informations sur le cadre de travail, la rémunération, les perspectives d'évolution et un retour aux candidats non retenus.
- **Accueil et prise de poste optimisés** : un parcours d'intégration structuré et des formations anticipées, un entretien de suivi pour garantir une intégration réussie.
- **Alternants et stagiaires valorisés** : un tutorat encadré avec prime tuteur, un objectif de 3 % d'alternants dans l'effectif, et des opportunités d'emploi communiquées.
- **Politique d'emploi responsable** : une priorité aux CDI à temps complet, avec une flexibilité pour les collaborateurs souhaitant un temps partiel.

#### **2. Le développement des compétences et des parcours professionnels :**

- **Formation des postiers** : une plateforme de formation commune, un objectif de former 90 % des postiers chaque année, de l'auto-formation pour explorer d'autres domaines.
- **Dispositif de VAE** : un accompagnement renforcé dans l'obtention de diplômes valorisables lors des recrutements internes.
- **Développement des compétences** : des parcours de formation au management systématiques pour les nouveaux managers, une poursuite du programme « Cap Compétences Numériques », dédié aux usages numériques étendu à l'IA générative.

### 3. La réalisation d'une évolution professionnelle, d'une mobilité

- **Entretiens et revue des talents** : un développement des compétences et une identification des projets professionnels grâce aux entretiens annuels d'évaluation et professionnel et à la revue de personnel et de talents, veillant à la mixité dans les plans de succession identifiés.
- **Priorité à la mobilité interne** : une nouvelle solution permettant de déclarer ses compétences et motivations pour consulter les postes correspondants et y postuler, un accompagnement personnalisé et une démarche proactive d'information sur les postes pour faciliter les évolutions professionnelles, la mixité des métiers et le rapprochement domicile-travail.
- **Soutien à la reconversion interne** : le développement de la mobilité avec reconversion interne soutenue par des parcours de formation et co-investissement par le biais du CPF du postier.

### 4. L'accompagnement financier à la mobilité

- **Mesures financières pour la mobilité fonctionnelle** : des primes selon le type de mobilités, la prise en charge des frais de déménagement et des compensations pour trajets prolongés ou double résidence.
- **Amélioration des modalités de mise en œuvre de la promotion dès 2026** : valorisation de l'évolution professionnelle par l'accélération des processus de promotion, pour les rendre effectives dans un délai plus court.

### 5. Des dispositifs en faveur des seniors

- **Evolution professionnelle** : possible tout au long de la carrière, renforcée grâce à l'entretien professionnel annuel et l'accès aux formations.
- **Accompagnement en fin de carrière** : une formation dédiée à la préparation de la retraite deux ans avant l'âge légal et une transmission des connaissances et compétences acquises.
- **Retraite progressive** : du conseil personnalisé sur le dispositif légal, option du temps partiel, validé par le manager et favorisé, possibilité d'utiliser le Compte Epargne Temps pour compenser le passage à temps partiel ou racheter des trimestres de cotisation.

**6. L'accompagnement des projets professionnels à l'extérieur du Groupe** : un accompagnement prioritaire des projets de reprise ou de création d'entreprise, de mobilité volontaire sécurisée ou de reconversion professionnelle pour les postiers en situation de transition professionnelle ou qui exercent une fonction en attrition.

**7. La connaissance des enjeux liés à la RSE et les actions en faveur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)** : développement de la culture RSE et mise en place d'actions de courte durée en faveur de l'Economie Sociale et Solidaire.

Avec ce nouvel accord social, La Poste renforce son accompagnement en faveur du développement professionnel. Pour le concrétiser, les managers et interlocuteurs RH seront

impliqués pour sa mise en œuvre auprès des équipes. Une large communication sera réalisée dès avril 2025 pour le faire connaître et en expliquer les enjeux, les dispositifs et les mesures.

**A propos du Groupe La Poste :**

La Poste est une société anonyme à capitaux publics, filiale de la Caisse des Dépôts et de l'Etat. Le groupe La Poste est organisé en quatre branches : Services-Courrier-Colis, Grand Public et Numérique, Geopost et La Banque Postale qui constitue avec sa filiale CNP Assurances le 12<sup>e</sup> bancassureur de la zone euro. Le groupe La Poste exerce 4 missions de service public qui forgent son identité : le service universel postal, l'aménagement et le développement du territoire, l'accessibilité bancaire, le transport et la distribution de la presse. Attaché à sa présence territoriale, le groupe La Poste s'appuie sur son réseau de services de proximité, humain et numérique, le plus important de France. Ce réseau se compose de 40 500 points de service dont plus de 17 000 points de contact (bureaux de poste, agences postales communales, relais poste commerçants) et plus de 23 500 points d'accès à un service postal (relais et consignes Pickup, Espaces Pros). La Poste distribue 2,6 milliards de colis par an dans le monde et 5,6 milliards de lettres, 6 jours par semaine. En 2024, le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 34,6 milliards d'euros, dont 44,6 % à l'international, et emploie 227 000 collaborateurs, dans plus de 60 pays sur 5 continents, dont près de 166 000 en France. Dans le cadre de son plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous », l'entreprise publique se fixe le cap d'une croissance rentable et responsable en France et à l'international s'appuyant sur un modèle multi-activités robuste. Entreprise à mission depuis 2021, leader de la transition écologique et de la finance durable, le groupe vise le « zéro émission nette » dès 2040.

**Contact presse :**

La Poste - service.presse@laposte.fr - 01 55 44 22 37