



Rapport social 2017



LE GROUPE LA POSTE

Page 1 **Message
d'Yves Desjacques**

Page 4 **Faits marquants**

Page 6 **Les visages
de La Poste**

Page 8 **L'évolution
professionnelle**

Page 20 **La vie au travail**

Page 30 **Les activités sociales**

Page 34 **Les accords
sociaux**

Page 36 **Bilan social**

« La Poste est une entreprise bienveillante pour les postiers. »

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

Dans le cadre du plan stratégique « La Poste 2020 : conquérir l'avenir », La Poste a engagé une transformation qui allie la force de l'humain aux solutions numériques. Groupe de services de proximité, ancré dans les territoires, La Poste se transforme en conservant ses spécificités : la multiactivité, un maillage territorial unique et la proximité humaine.

Employeur et recruteur responsable, nous sommes attachés à la qualité de l'intégration des nouveaux recrutés et à l'employabilité de nos collaborateurs. Les chiffres sont là : plus de 22 000 postiers ont bénéficié d'une évolution professionnelle en 2017 et nous avons intégré durant l'année, au niveau du Groupe en France, 14 658 nouveaux collaborateurs en CDI, dont 7 801 au sein de La Poste maison-mère. Mais notre transformation nous impose d'aller encore plus loin : imaginer les nouveaux métiers, anticiper les compétences nécessaires, accompagner les postières et les postiers dans ces évolutions. En la matière, la branche Services-Courrier-Colis et les syndicats CFDT, FO, CFTC, CGC ont signé, le 7 février 2017, un accord historique qui apporte des mesures concrètes pour l'amélioration des conditions de travail des facteurs et de leurs encadrants, adaptées à notre monde en profonde mutation. C'était la première signature d'une année riche en dialogue social, puisque nous avons conclu pas moins de 12 accords nationaux avec nos partenaires sociaux.

Transformer La Poste nécessite une politique volontaire de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Accompagner les postières et les postiers impose d'identifier les métiers en devenir ou en tension, de repérer ceux qui vont subir de profonds changements et de placer la formation et le développement des compétences au cœur de l'évolution : 84 % des postiers ont été formés tout au long de l'année ; 10 % des postiers ont bénéficié d'une évolution professionnelle ; 28 000 parcours qualifiants ont été déployés et 11 000 managers ont suivi une formation. Les formations innovantes, les parcours d'accompagnement individualisés, les 12 Espaces mobilité Groupe dédiés à l'évolution professionnelle, installés sur tout le territoire, répondent tout à la fois aux enjeux de La Poste et aux souhaits d'évolutions des postiers.

Entreprise apprenante, La Poste propose des formations dans tous les domaines, à tous les niveaux, pour tous les postiers. Ainsi, par exemple, dans le domaine du numérique, où nous renforçons les formations, déployons les outils collaboratifs et construisons peu à peu notre pôle Data avec le rachat d'Ametix (société spécialisée dans le recrutement de talents numériques), en avril 2017, ou encore le partenariat avec Simplon, une école de formation au codage informatique.

Bien dans son travail. Tout cela nous le faisons en portant une grande attention à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail de toutes et tous. Le projet Boloco a permis de rénover en 2017 près de 3 500 espaces de travail, salles de repos et de repas. Un projet qui se poursuivra en 2018 avec la rénovation des sites d'activité tertiaires. La démarche APALA nous permet d'accompagner les collaborateurs lors des absences de longue durée.

Avec le développement du télétravail, le renforcement des programmes de formation en matière de prévention des risques, le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous renforçons chaque année la qualité de vie au travail. Enfin les actions en faveur des postiers en situation de handicap progressent. Pour la première fois cette année, avec 6,42% de postiers bénéficiaires de l'obligation d'emploi, nous dépassons le seuil légal des 6% !

En 2018, nous poursuivrons ces actions et nous en développerons d'autres. En accordant une grande place au dialogue social, en améliorant les conditions de travail, en continuant la modernisation de la filière RH, nous construisons chaque jour un cadre de travail propice à la qualité de vie au travail et à l'épanouissement de chacun.

« Plus que jamais, nous travaillerons tous ensemble à la transformation de notre entreprise, afin que chaque postière, chaque postier soit fier et heureux de travailler à La Poste. »

Faits marquants

Création de l'Institut du Développement

Pour renforcer et simplifier les dispositifs de formation des fonctions supports, La Poste a créé l'Institut du Développement, opérationnel dès le 1^{er} janvier 2018. Cette offre se déploiera progressivement dès le 1^{er} janvier 2018, au moment de la mise en place des nouvelles organisations et sera multimodale (parcours qualifiants, formations en présentiel et à distance, conférences...).

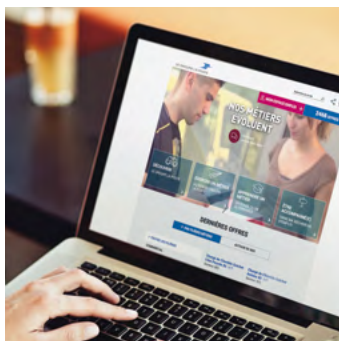


« Tous différents, Tous performants »

La Poste poursuit la sensibilisation sur le respect de la différence en organisant, pour la troisième année consécutive, une semaine consacrée à la lutte contre toutes les formes de discrimination. « Tous différents, Tous performants » a cette année pris la forme d'une campagne innovante s'appuyant sur la réalité augmentée au travers de cinq vidéos.

Création du comité de dialogue social stratégique Groupe

Créé le 21 juin 2017, le comité de dialogue social stratégique Groupe est destiné à développer le dialogue social au sein du Groupe. Cette instance d'information et d'échanges permet aux organisations syndicales qui y siègent de mieux connaître la stratégie et la situation économique, sociale et financière du Groupe. L'accord majoritaire a été signé pour une durée de cinq ans par les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC et La Poste.



Accord social sur les conditions de travail des facteurs et de leurs encadrants

Signé le 7 février 2017 par les organisations syndicales CFDT, FO et la liste commune CFTC-CGC, l'accord prévoit des mesures concrètes en faveur de l'emploi et de l'organisation du travail des facteurs et de leurs encadrants, de leur évolution professionnelle et de leurs conditions de travail.

Une offre de formation en ligne pour tous

Tous les postiers peuvent désormais suivre des formations courtes en ligne et en libre-service. Ces formations concernent de multiples domaines : le numérique, les outils bureautiques, les nouveaux outils collaboratifs, la transition énergétique, la cyberprotection, la concurrence et l'accessibilité numérique...

Un nouveau site de recrutement

Mobile, accessible et interactif, le nouveau site de recrutement du Groupe La Poste est en ligne depuis le 27 octobre : laposterecrute.fr propose aux candidats de découvrir le Groupe et ses offres d'emploi (CDI, CDD, alternance et stages). Co'Pilote, son chatbot, est à disposition des candidats pour répondre en temps réel à leurs interrogations et pour leur proposer des offres d'emploi correspondant à leur profil.

La démarche APALA (Avant, Pendant, Après L'Absence)

La démarche APALA (Avant, Pendant, Après L'Absence) permet d'accompagner individuellement et de manière personnalisée chaque postier absent de l'entreprise plus d'un mois afin de lui permettre de mieux vivre cette période et de reprendre plus facilement le travail.

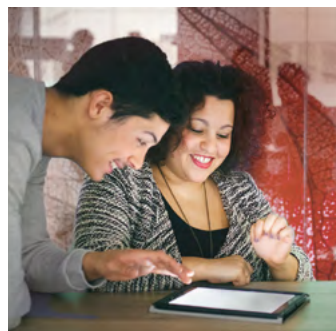


Accord pour faciliter l'accès au logement

Signé le 30 mai, le quatrième accord social unanime sur la politique de logement social à La Poste facilite l'accès au logement d'un plus grand nombre de postiers. Il revalorise les aides financières pour les postiers débutants et dote le fonds Logement social de La Poste de 20 millions d'euros pour la période 2017-2019.

Accord sur l'avenir des métiers supports

Les organisations syndicales CFDT et la liste commune CFTC-CGC-UNSA ont signé avec La Poste, le 19 juillet 2017, un accord social sur l'avenir des métiers supports. L'accord complète les mesures d'« Un avenir pour chaque postier », accord signé en 2015. Il couvre la période 2017 à 2020 et prévoit que les postiers issus des fonctions supports bénéficient de mesures fortes en matière d'accompagnement de l'évolution professionnelle et de formation.



< Les diplômés de la première promotion La Poste – Simplon

Les 12 lauréats de la première promotion La Poste – Simplon ont reçu leur diplôme de la main de Sylvie François, la directrice des ressources humaines du Groupe La Poste. Ils sont désormais formés au métier de concepteur-développeur, un diplôme équivalent à bac+2, et occupent désormais cette fonction dans l'entreprise.

^ L'épargne salariale de La Poste fête ses 10 ans

Depuis 2007, le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) sont ouverts à tous les postiers ayant plus de trois mois d'ancienneté, quel que soit leur statut. Plus de 121 000 postiers ont déjà bénéficié de cette possibilité de se constituer une épargne.

Boloco

Près de 3500 opérations de remise en état des locaux ont été réalisées à fin 2017. Depuis le lancement du projet en 2016, La Poste a consacré 13 millions d'euros à la rénovation des locaux de travail.

Création du comité scientifique de l'Institut du management

Pour renouveler la culture managériale du Groupe, le comité scientifique de l'Institut du management a été créé en 2017, afin de réfléchir aux meilleures pratiques managériales actuelles. Il s'est réuni pour la première fois le 27 juin en présence de Philippe Wahl.

Les visages de La Poste

À La Poste comme dans toutes les entreprises responsables, l'emploi figure parmi les priorités. Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes qui mettent leurs compétences au service de l'entreprise. Dans un contexte marqué par une diminution de ses activités traditionnelles, et grâce à la transformation engagée par le plan stratégique « La Poste 2020 : Conquérir l'avenir », le Groupe a accentué son effort en faveur de l'emploi en 2017, avec 14 658 recrutements en CDI réalisés en France, dont 7 801 au sein de la maison mère. La majorité des recrutements de la maison mère concerne les facteurs : 4 709 nouveaux facteurs ont rejoint La Poste en 2017. Ce chiffre exceptionnel s'explique par la mise en œuvre de l'accord social de février 2017, portant sur l'amélioration des conditions de travail des facteurs et prévoyant 3 000 recrutements de facteurs. La Poste continue par ailleurs de soutenir activement l'insertion des jeunes dans l'emploi : 30 % des embauches en CDI ont concerné des jeunes de moins de 25 ans. Enfin, les recrutements réalisés par la maison mère ont privilégié à près de 70 % les candidats issus des viviers de l'entreprise (CDD, alternants, emplois d'avenir). Avec l'égalité professionnelle qui progresse chaque année et une politique de recrutement respectueuse de l'égalité des chances, La Poste prouve son engagement d'entreprise citoyenne.

214 697 postières et postiers travaillent
au sein de La Poste SA

Dont plus de **12 800** postiers bénéficiaires
d'une reconnaissance du handicap, soit
un taux de **6,42 %** de bénéficiaires de l'obligation
d'emploi (BOE)

92,9 % des effectifs ont un contrat permanent

90,5 % de taux d'emploi à temps plein
(hors CDD)

Elles et ils ont en moyenne **47,2** ans (hors CDD)

52,4 % de femmes dans l'entreprise

49,5 % de femmes cadres

32,7 % de femmes parmi les cadres dirigeants

Aucun écart salarial entre les postières
et les postiers salariés au sein de La Poste

3,1 % d'écart salarial entre les femmes et
les hommes en faveur des postiers fonctionnaires

45,9 % des recrutements en CDI et 54 %
des promotions à La Poste concernent des femmes

7 801 recrutements en CDI

3 086 collaborateurs en CDD embauchés en CDI

Près de **30 %** des recrutements en CDI
ont concerné des jeunes de moins de 25 ans

7 033 jeunes ont bénéficié d'un contrat
d'apprentissage ou de professionnalisation

6 115 stagiaires

2 334 jeunes en alternance ont été
recrutés en CDI

253 219 effectifs du Groupe La Poste

(en augmentation de 0,78 % par rapport à 2016).
L'évolution des effectifs résulte du solde des départs naturels (principalement constitués de départs en retraite) et des recrutements, mais également de l'intégration de nouvelles filiales.

76 % à La Poste maison mère (France)

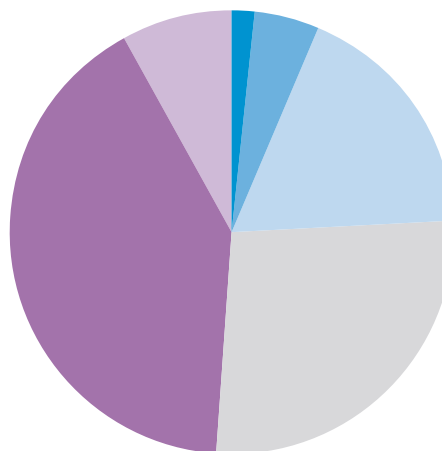
10 % dans les filiales françaises

14 % dans les filiales étrangères

14 658 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en CDI en France en 2017

20 000 managers au sein du Groupe La Poste

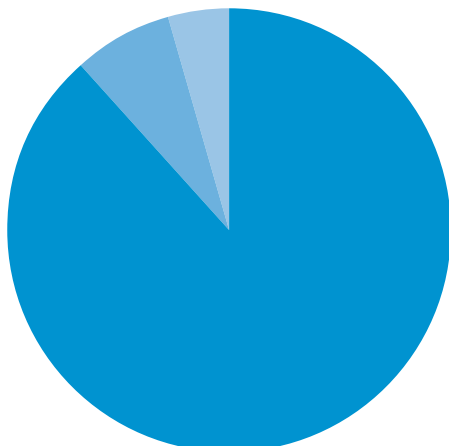
Répartition de l'effectif par âge (hors CDD)



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

Répartition des effectifs du Groupe

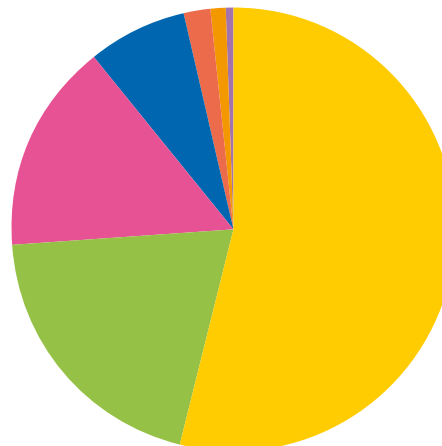
Par zone géographique



97,7 % de la force de travail du Groupe se situe en Europe

86,38 % France
7,24 % Europe de l'Ouest
4,08 % Europe de l'Est et Russie

Par branche



54,13 % Services-Courrier-Colis
19,86 % Réseau La Poste
15,40 % GeoPost
6,99 % La Banque Postale
2,21 % Numérique
1,05 % Tête de Groupe
0,36 % Poste Immo

L'évolution professionnelle



Léa avait envie de passer de l'autre côté des écrans. De comprendre comment on pouvait créer un site, développer une application. Bref, d'apprendre à coder, pour le plaisir d'abord, et, pourquoi pas, pour en faire son métier. Parce que pour Léa, avoir le même métier toute sa vie, ce n'était pas envisageable. Mais pour apprendre à coder, il fallait trouver le temps et surtout le courage de retourner à l'école tout en travaillant. Grâce à l'accord signé avec l'école informatique Simplon, elle a pu suivre une formation en alternance de neuf mois. Elle a intégré un poste de concepteur-développeur au sein d'une direction du système d'information de La Poste et vient juste d'obtenir une équivalence bac+2.

Chaque jour, nous nous battons pour conquérir de nouveaux marchés. Lorsque les activités traditionnelles diminuent, nous créons de nouvelles opportunités, redessignons le périmètre de notre action. Ces changements offrent aux postiers et aux postières de nouvelles possibilités professionnelles, de nouveaux métiers. Nous accompagnons nos collaborateurs dans leur évolution grâce à une politique de formation riche et diversifiée, qui prend appui sur une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences donnant à chacun la possibilité de trouver sa place dans la réussite de l'entreprise. Enjeux centraux au regard des objectifs du plan stratégique, formation et évolution professionnelle constituent la clé de voûte d'une transformation réussie.



84%

des postiers formés en 2017

On recrute à La Poste.

Dans un contexte de transformation, marqué par la diminution des activités traditionnelles, La Poste reste le 4^e recruteur de France, et le 13^e dans le numérique. L'année 2017 se distingue par un effort exceptionnel en faveur de l'emploi, **7801 personnes ont été recrutées en CDI dont 3086 qui étaient précédemment en CDD.**



Un nouveau site de recrutement externe a été mis en ligne fin 2017. Il permet de faire connaître tous les postes à pourvoir au sein du Groupe aux candidats (CDI, CDD, alternance et stages)

Notre politique de l'emploi a porté ses fruits. L'engagement de recruter 3000 facteurs pris dans l'accord social de février 2017 sur l'amélioration des conditions de travail des facteurs s'est traduit par 4709 recrutements.

Le développement du numérique, dans tous nos projets, concourt aussi à cette tendance, avec l'arrivée de spécialistes du digital : marketing digital, data et cybersécurité.

Des métiers nouveaux se développent : *data scientist*, *data analyst*, développeurs Web, responsables de projets avec une forte dimension digitale et data. Avec le développement de notre offre commerciale et de nos services dans le domaine de la banque et des assurances, 230 conseillers bancaires, 200 responsables clientèles professionnelles et 75 conseillers en patrimoine ont été recrutés en 2017.

Bienvenue les jeunes !

Parce que La Poste est une entreprise responsable et citoyenne, nous sommes attentifs aux parcours des jeunes et nous contribuons à leur insertion professionnelle. Notre engagement à accompagner les jeunes moins qualifiés et à recruter sur nos métiers se traduit, en 2017, par un nombre record d'alternants : **7033**, contre 5736 en 2016, et près d'un tiers d'entre eux ont été recrutés une fois leur diplôme obtenu. Si l'alternance s'adresse à tous, du CAP à bac +5, elle concerne une majorité de facteurs, mais aussi des fonctions commerciales et supports. Et parce que nous avons signé l'engagement national pour l'emploi des jeunes dans les quartiers en 2008, nous menons une politique de recrutement dynamique avec de nombreux partenaires, tels Nos quartiers ont des talents, les Écoles de la deuxième chance, ou encore une expérimentation avec les jeunes peu ou pas qualifiés du service militaire volontaire du ministère de la Défense.

— Caroline, factrice polyvalente à Venarey-les-Laumes (Côte-d'Or)

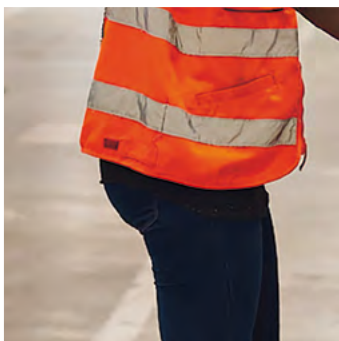
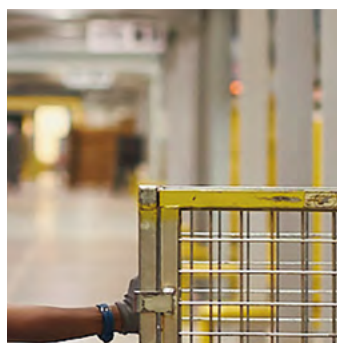
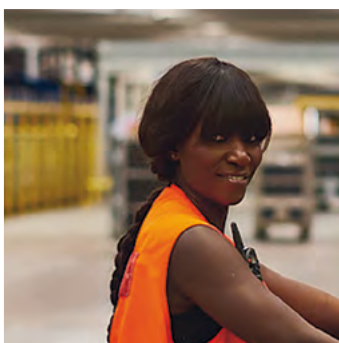
Un beau jour de septembre 2016, Caroline, 24 ans, a poussé la porte du bureau de poste de Venarey-les-Laumes, avec, à la main, un CV et une lettre de motivation. Deux semaines après, une encadrante l'a contactée pour un entretien. Fin septembre, l'affaire était conclue : Caroline commençait un CDD de trois mois comme factrice roulease, remplaçant les collègues en congé. Un peu plus d'un an plus tard, Caroline a passé des tests avec succès : en décembre 2017, elle a intégré La Poste avec un CDI en poche.

Les postiers d'aujourd'hui inventent La Poste de demain.

22 300

postiers et postières
ont bénéficié d'une
évolution

La transformation de La Poste ne peut pas se réaliser sans l'implication des postiers et des postières. Grâce à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui place la formation et le développement des compétences au cœur de l'évolution, nous identifions les métiers et les compétences émergents, les métiers en tension comme ceux qui vont subir une profonde évolution. Nous donnons la priorité à la mobilité interne, privilégiant les candidatures des postiers aux recrutements extérieurs, aussi souvent que possible. La bourse d'emplois, accessible à tous les postiers du Groupe, a connu un développement de son activité en 2017 et a **vu les offres augmenter de 42% (15546 offres)** et les candidatures de 20%. Pour construire, ensemble, une entreprise qui nous ressemble, en lien étroit avec les évolutions de la société, nous avons mis en place des dispositifs spécifiques composés de formations innovantes, d'accompagnement individualisés qui répondent aux enjeux de La Poste et aux souhaits d'évolutions des postiers, afin que chacun et chacune puisse être acteur de son propre avenir au sein du Groupe.



En savoir +
laposterecrute.fr

Un accompagnement renforcé par les Espaces mobilité



La mobilité interne permet à chaque postier d'évoluer professionnellement au sein du Groupe

et recrutement. Créés fin 2017 par la réunion des espaces Groupe et branches, les **12 Espaces mobilité et recrutement du Groupe (EMRG)** intègrent, au sein d'une même entité, la mobilité et le recrutement. Ces espaces dédiés à l'évolution professionnelle jouent un rôle fondamental en favorisant un accompagnement de proximité attentif aux souhaits des postiers. Grâce à leur implantation régionale, ils ont une vision prospective de l'emploi sur leur territoire, et peuvent ainsi anticiper les besoins en recrutement. La généralisation de ces espaces a permis, en 2017, de densifier et de professionnaliser un réseau de plus de 400 conseillers en évolution professionnelle et chargés de recrutement, qui accompagnent les postiers sur leurs projets de mobilité interne, mais aussi externe. Certains postiers souhaitent en effet évoluer vers la fonction publique, créer ou reprendre une entreprise ou bien s'investir dans l'économie sociale et solidaire pour la fin de leur carrière. La Poste les accompagne en leur proposant des dispositifs RH personnalisés.

— Jean-Louis, facteur devenu chargé de clientèle

À 45 ans, et presque vingt ans de métier, Jean-Louis, facteur qualité à la distribution a eu envie de changement. Conseillé par un manager, il a alors postulé dans la bourse d'emploi pour un poste de chargé de clientèle et a réussi le processus de sélection. Il a ensuite vécu une période d'intégration réussie dans le métier de chargé de clientèle, comportant un parcours de formation de deux mois. Il est ravi de cette évolution. Ce qui lui plaît dans ce métier : le contact client, l'autonomie et l'éthique commerciale. Ça fait aujourd'hui un an qu'il a changé de métier, et il envisage déjà son évolution vers des fonctions de management.



La formation, levier de transformation du Groupe.

10000

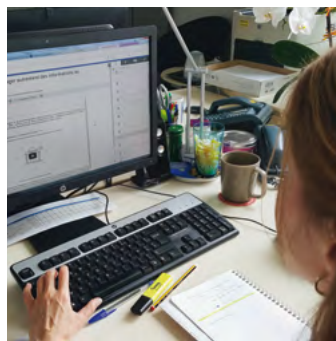
postiers ont suivi
une formation
en libre-service

En investissant fortement dans la formation continue, La Poste se veut une entreprise apprenante, qui développe le goût d'apprendre et valorise l'apprentissage, sous toutes ses formes, permettant à toutes et à tous de progresser. La formation se développe et se diversifie. Elle répond aux souhaits de mobilité et d'évolution professionnelle des postiers tout en s'adaptant aux évolutions des métiers et des compétences. **L'offre en libre-service** fournit des e-formations accessibles à tous et à tout moment.

En 2017, **plus de 10000 postiers** se sont inscrits et ont suivi en toute simplicité des formations courtes, à distance (Tous numériques!, Offre bureautique). À la fin de l'année, le catalogue s'est enrichi de nouvelles formations pour accompagner le lancement d'outils collaboratifs ou encore le partage de la culture d'entreprise autour de la transition énergétique, de la cyberprotection et de la concurrence.

Les programmes de formation cœur de métier des branches permettent aux collaborateurs de développer leur expertise en rapport avec leur métier. Ils sont dispensés par différentes écoles internes : l'École de la Banque et du Réseau (EBR), l'Université Services-Courrier-Colis (USCC) et ses cinq Écoles métiers (l'École des Ventes, l'École de la Qualité et la Satisfaction Client, l'École du Marketing, l'École de la Supply Chain et l'École du métier de facteur).

Avec 30 parcours qualifiants, nous offrons aux postiers la possibilité de bénéficier d'un dispositif complémentaire aux formations métiers existantes qui accompagnent leur intégration et leur professionnalisation. Les 70 heures minimales de formation et l'obtention d'une certification interne contribuent à accroître l'employabilité des postiers. À fin 2017, **28000 postiers** ont terminé ou sont engagés dans un parcours qualifiant. Ils seront 50000 en 2020.



Objectif numérique !

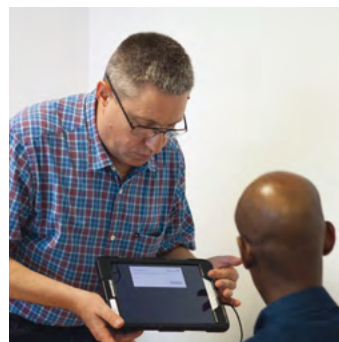


La réussite de la transformation numérique nécessite d'engager tous les postiers dans une dynamique commune

Présent dans la vie personnelle comme dans la vie professionnelle, le numérique génère de nouveaux services en réponse à des besoins nouveaux et, au final, l'évolution ou la création de nouveaux métiers. À La Poste, nous avons choisi de permettre à tous d'accompagner ce mouvement. Le programme de formation « Tous numériques ! » concerne 250 000 postières et postiers. Ce programme a été conçu pour répondre aux enjeux de l'innovation en offrant une offre adaptée en fonction des impacts du numérique sur son métier et de ses besoins : connaissances de base, compétences communes, compétences approfondies, compétences spécifiques à un métier, etc. Les formations s'enrichissent. Avec .com1, la plate-forme Microsoft 365 qui propose des outils collaboratifs, l'intégration du digital signe la transformation numérique en permettant de travailler autrement. En 2017, 20 000 collaborateurs en ont bénéficié, mais, à terme, l'ensemble de La Poste est concerné ! Les données irriguent tous les métiers, et les compétences data figurent au cœur des métiers recherchés. La Poste intègre ces nouveaux impératifs et construit peu à peu son pôle Data. C'est tout un système qui se construit, illustré par le **rachat d'Ametix** (société spécialisée dans le recrutement de talents numériques), en avril 2017. Il nous a permis de concrétiser notre ambition de développer des offres de service autour du numérique. Le partenariat avec **Simplon**, une école de formation au codage informatique, nous accompagne dans notre transformation digitale en permettant aux facteurs ou chargés de clientèle d'obtenir le diplôme de concepteur-développeur. Les **12 diplômés de la première promotion** (2017) ont intégré les services informatiques de La Poste. Pour la 2^e promotion, qui commence en 2018, 19 postiers ont été sélectionnés parmi près de **600 candidats** !

4,5

millions d'heures
de formation
ont été dispensées
en 2017



L'Observatoire des métiers et des compétences se met au goût du jour. Créé en 2015, l'Observatoire des métiers et des compétences s'ouvre aux champs de l'innovation et du numérique. Les organisations syndicales, parties prenantes de l'Observatoire, sont allées visiter l'accélérateur de **start-up Numa**. Elles ont pu aborder des thèmes en pointe comme l'intelligence artificielle, la robotisation ou encore visiter le School Lab, un écosystème unique pour concevoir, produire et lancer des innovations sur le marché. La Poste, qui accompagne les jeunes pousses innovantes depuis une dizaine d'années, établit avec elles des collaborations sous des formes variées, dans une logique d'innovation ouverte comme le **Lab Postal** (trois jours de réflexions autour de la disruption vers de nouveaux business models, des schémas de pensée inédits qui feront les services de demain) ou le programme **French IoT**, qui soutient l'innovation dans l'Internet des objets associant des start-up, des PME innovantes, des grands groupes et des écosystèmes territoriaux.



Depuis sa création, l'observatoire des métiers et des compétences a établi un référentiel commun aux 156 métiers du Groupe et aux 30 filières professionnelles, permettant, de façon prospective, la construction des parcours professionnels



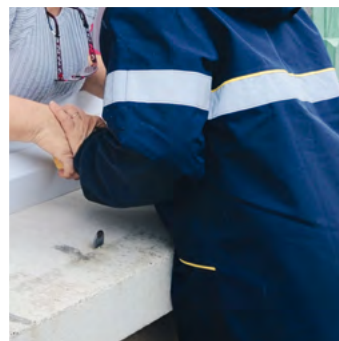
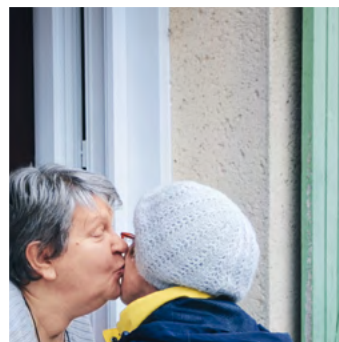
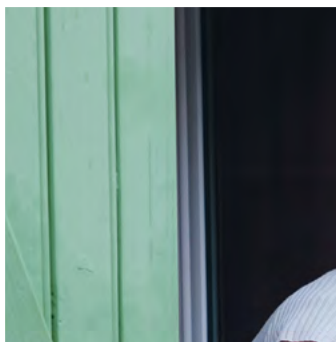
Premier bilan de l'accord « Facteurs ». Signé en février 2017, l'accord sur les conditions de travail et les métiers des facteurs et de leurs encadrants a permis de **recruter 4709 facteurs**, bien au-delà des 3000 recrutements prévus. **L'École du métier de facteur** a été créée pour bien accompagner les 69 000 facteurs et leurs encadrants dans l'évolution de leur métier dans le monde des services, de la prise de poste aux étapes clés de la vie professionnelle. Dans la lignée de cet accord, le monde des services s'installe au sein des métiers du Courrier avec le développement d'activités comme « Veiller sur mes parents », des prestations sur mesure pour assurer le bien-être des seniors, ou encore Ardoiz, la tablette spécialement conçue pour nos aînés.

Une dynamique de promotion. En 2017, **18 968 collaborateurs** (6 000 de plus qu'en 2016) ont bénéficié d'un des trois dispositifs de promotion interne qui contribuent à l'évolution professionnelle à La Poste (reconnaissance des acquis, du potentiel ou de l'expérience), soit **un taux de promotion de 9,65%**.

Plus de

4700

facteurs recrutés
(accord « Facteurs »)

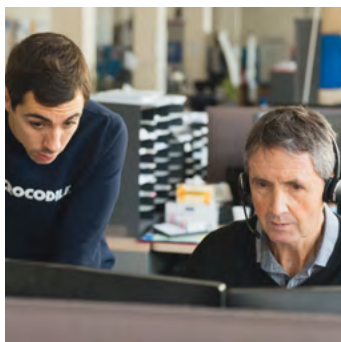


Les managers au cœur de la transformation.

Acteurs importants de la transformation, les managers bénéficient d'un programme de formation porté par l'Institut du Management. En complément du site principal situé à Paris, les **6 sites aménagés** en région permettent une facilité d'accès pour les postiers sur tout le territoire. **10370 managers** ont suivi des formations telles que « La dimension humaine du management » ou « Favoriser l'innovation ». Une offre qui s'enrichit et se diversifie grâce à 20 programmes de formation en présentiel et 50 en ligne et en libre-service, un parcours pour les nouveaux managers, un cycle de 20 conférences, une chaîne de ressources vidéo et un COOC (cours en ligne), qui permet de mieux connaître le Groupe dans toutes ses composantes.

Des organisations performantes au service des structures

opérationnelles. Préparé en 2017, l'accord social sur l'avenir des métiers supports 2017-2020 a été mis en place dès le 1^{er} janvier 2018. Il prévoit l'évolution des 12 filières supports (achats, comptabilité, immobilier...) au service du développement de l'entreprise et l'accompagnement des personnels concernés. Dans le cadre de cet accord social, **l'Institut du développement (créé fin 2017)** accompagne la professionnalisation des postiers des filières supports en leur proposant une offre de formation dédiée, simplifiée et renforcée qui se déploiera progressivement et comprendra au moins 20 nouveaux parcours qualifiants d'ici à 2020.



Simple comme La Poste

En 2017, à La Poste,

La formation est omniprésente

84 % des postiers se sont formés dont :

28000 ont suivi un des 30 parcours qualifiants

10000 ont utilisé l'offre de formation
en libre-service

10730 managers se sont formés à l'Institut
du management

4446757 heures de formation ont été
dispensées à La Poste

On accueille des nouveaux collaborateurs

7801 recrutements en CDI

4709 facteurs recrutés grâce à l'accord « Facteurs »

7033 alternants

230 conseillers bancaires et **909** chargés
de clientèle

Ça bouge !

22300 postiers et postières ont évolué
professionnellement, aidés par les 410 acteurs
de l'évolution professionnelle

18968 collaborateurs ont bénéficié
de promotion

15546 offres d'emplois internes ont été
publiées sur m@p, le site de l'évolution professionnelle
(en augmentation de 42%)

20000 collaborateurs ont utilisé .com1,
la plate-forme collaborative de La Poste

19 postiers ont été sélectionnés parmi près de
600 candidats pour la 2^e promotion de l'école Simplon

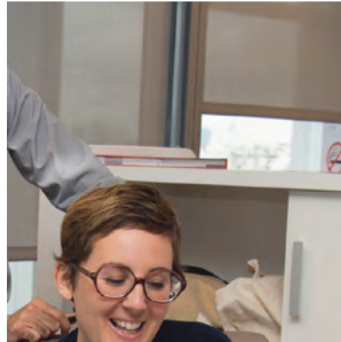
L'École du métier de facteur

a été créée début 2018

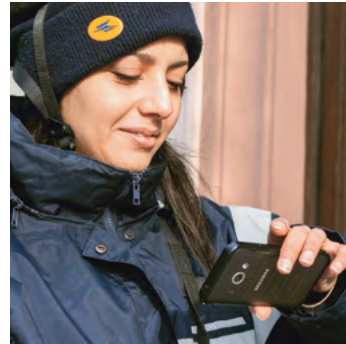
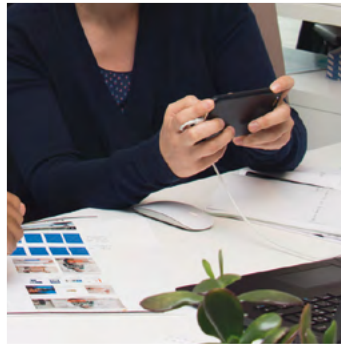
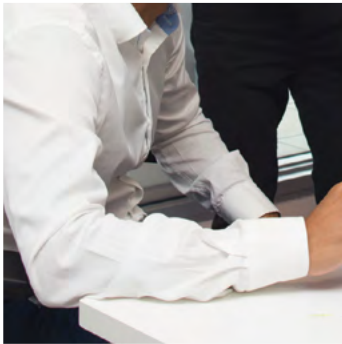
L'Observatoire des métiers investit le numérique et l'innovation

L'Institut du Développement voit le jour

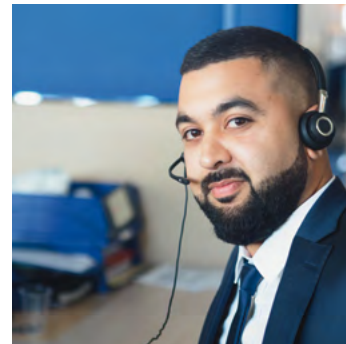
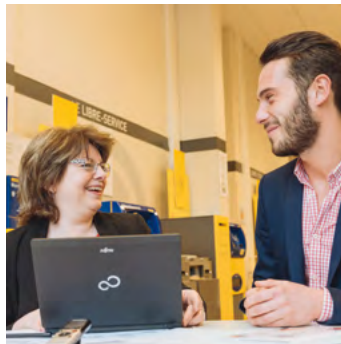
il accompagnera la professionnalisation des postiers
des filières supports



84 %
des postiers
se sont formés



7801
recrutements
en CDI



22300
collaborateurs
ont bénéficié
d'une évolution
professionnelle

La vie au travail



Didier, agent de secteur, n'avait jamais pense

s'absenter de longs mois pour des raisons de santé. Et encore moins imaginé qu'il ne pourrait plus occuper le même poste à son retour. Quand il est entré dans ce cycle imprévu, APALA venait juste d'être lancée. Pendant son absence, son manager lui a téléphoné régulièrement pour prendre de ses nouvelles et lui donner des informations sur la vie de l'établissement. Didier, lui, appelait quand il en avait envie. Il s'est senti soutenu par tous : ses managers, sa responsable RH de proximité, ses collègues, l'assistante sociale. Son moral en a profité. Il a préparé son retour et, en revenant au travail, il a bénéficié d'un entretien de ré-accueil. Et, bonne nouvelle, sa responsable RH et son manager lui ont proposé de s'occuper de la qualité de service, un poste mieux adapté pour lui.

La Poste continue à améliorer la qualité de vie au travail de tous ses collaborateurs. Avec le programme « Bien dans son travail », nous revisitons nos politiques en matière de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail pour permettre à chaque postier de se sentir bien dans l'exercice de son activité professionnelle.

Plus de 2300 opérations
de rénovation de locaux dans le cadre du projet Boloco en 2017.

Bien dans son travail, un engagement pour tous les postiers.



La Poste s'engage pour que tous ses collaborateurs puissent travailler en sécurité et préserver leur santé

Initié fin 2016, le projet « Bien dans son travail » concrétise notre action pour protéger la santé physique et mentale des postiers et favoriser leur qualité de vie au travail. Cet engagement va se poursuivre jusqu'en 2020, autour de cinq grands axes : favoriser la santé au travail, aider et soutenir les postiers confrontés à des incivilités dans leur travail, promouvoir l'expression de tous et le respect de chacun au sein de l'équipe de travail, proposer des parcours professionnels à La Poste qui soient adaptés pour les postiers qui ne peuvent plus exercer leur métier actuel pour des raisons de santé, et renforcer l'attention et le soutien aux postiers en situation d'absence longue. Au cours de l'année 2017, plusieurs actions ont été déployées pour concrétiser ces engagements : la démarche APALA, Boloco. Les actions autour du handicap et de la lutte contre les discriminations ont également progressé.

Avec APALA, La Poste est aux côtés des postiers absents.

1 mois

c'est la durée d'absence au-delà de laquelle tout postier peut bénéficier de la démarche APALA

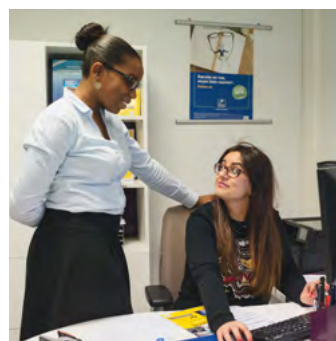
L'absence de longue durée peut avoir des répercussions négatives pour le collaborateur qui la vit, la rupture du lien professionnel étant parfois très déstabilisante. Pour aider les postiers, quel que soit leur métier, leur niveau de fonction et la raison de leur absence, à la vivre le mieux possible, La Poste a mis en place la démarche APALA (Avant, Pendant, Après L'Absence). Proposée aux collaborateurs absents plus d'un mois, APALA est un accompagnement individuel et personnalisé qui repose sur un travail conjoint entre le manager, le responsable RH de proximité, le médecin du travail, l'assistant social, le CEP. L'absence est préparée avec l'équipe quand elle est connue à l'avance, le contact est maintenu pendant toute sa durée, la reprise du travail est préparée et un entretien spécifique de ré-accueil a lieu au retour. Un responsable RH coordonne la démarche et propose au collaborateur un interlocuteur privilégié pendant toute la durée de l'absence. Les autres acteurs interviennent chacun dans leur domaine en fonction des besoins du postier et à sa demande. Le collaborateur qui s'absente se sent considéré et valorisé et son retour à l'emploi est facilité.

Avec Boloco, les locaux s'améliorent. Près de 3500 opérations depuis le lancement du projet, en juillet 2016 : la rénovation des locaux va bon train. Espaces de production, salles de réunions ou de repos, sanitaires, bureaux des cadres... les travaux réalisés ont un objectif commun : garantir aux postiers un cadre de vie professionnelle adapté et une bonne hygiène de vie au travail. Ils ont concerné des types de locaux très variés et amélioré les conditions de travail des postiers. Toutes les branches sont impliquées. Plus de 13 millions d'euros ont été engagés depuis 2016. Boloco continue en 2018, et sera étendu aux espaces d'accueil des clients en bureau de poste et aux sites d'activité tertiaires.

Les réseaux santé et sécurité au travail. Ils sont 139 médecins, 148 infirmiers et 109 assistants en service santé au travail et constituent les services de santé au travail de La Poste. En liaison avec eux lorsque c'est nécessaire, les responsables RH de proximité aident les postiers, à leur demande, sur tous les aspects de leur vie professionnelle et personnelle. Les 283 assistants sociaux contribuent à cet accompagnement, avec un rôle de conseil auprès des managers et des responsables RH pour une meilleure prise en compte des difficultés auxquelles peuvent être confrontés les postiers. Plus de 400 spécialistes de la prévention participent à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels.

4

dispositifs accompagnent les postiers en difficulté : le déontologue, la médiatrice de la vie au travail, un numéro Vert écoute psychologique, et « Soutien aux postiers », qui permet d'échanger par mail avec les services concernés



Handicap et emploi : une action renforcée.

La Poste consacre

68%

de son budget handicap
au maintien dans l'emploi
des personnes en situation
de handicap

83%

des postiers disposant
d'une RQTH (reconnaissance
de la qualité de travailleur
handicapé) se sentent bien
intégrés dans le Groupe

L'accord « Handicap » 2015-2017 a été prolongé d'un an. La priorité reste le maintien dans l'emploi mais l'entreprise s'est aussi engagée à recruter 117 personnes en situation de handicap en 2018, dont 50 en CDI. À la fin de l'année 2017, La Poste comptait plus de 12800 collaborateurs en situation de handicap, soit un taux de 6,42% de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Elle dépasse ainsi pour la première fois l'obligation légale de 6% des effectifs. En 2017, 2800 actions d'adaptations de poste de travail ou d'équipements ont été réalisées pour permettre aux postiers en situation de handicap de continuer à travailler dans de bonnes conditions. Une enquête, menée auprès des postiers BOE, a montré que 90% des personnes interrogées ont bénéficié d'un aménagement de poste et que 83% se sentent bien intégrées dans leur équipe. La Poste participe à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH) et soutient les entreprises du secteur adapté et protégé, avec 16,8 millions d'euros d'achats en 2017.

Des espaces de discussion pour parler du travail.

Expérimentés dans 40 sites de toutes les branches de La Poste, les espaces de discussion sur le travail ont rempli leurs promesses. Ces moments d'échange entre le manager et son équipe leur permettent de discuter de la manière dont s'effectue le travail, des difficultés rencontrées et d'imaginer comment les résoudre. Ils seront déployés à plus grande échelle en 2018 à travers le projet ParlonZen lancé dans toute l'entreprise.



Des rendez-vous privilégiés
entre une équipe et son
manager pour parler du
travail quotidien

— Nadia, gestionnaire de paiement au pôle comptes et règlements

Nadia ne connaissait pas vraiment ses droits liés à son handicap lorsqu'elle est arrivée à La Poste. Ainsi, lorsque le médecin du travail lui a demandé quels étaient ses besoins, elle a répondu « aucun ». Il lui a expliqué qu'elle pouvait bénéficier d'un écran ajustable, d'un fauteuil ergonomique, et lui a annoncé que l'étage où se situe son bureau serait équipé de portes automatiques. Depuis 2006, cette gestionnaire de moyen de paiement au pôle Comptes et règlements se réjouit de cette opportunité de travailler dans un environnement adapté. Pour l'instant, elle bénéficie d'une prestation de transport spécifique pour se rendre sur son lieu de travail.

Tous différents, Tous performants.

Les actions en faveur du respect de la diversité et de l'égalité des chances se sont enrichies en 2017 d'une nouvelle campagne innovante « Tous différents, Tous performants », s'appuyant sur la réalité augmentée. Cinq vidéos, accessibles de n'importe quel smartphone grâce à un QR code, ont mis en scène cinq situations de travail pour promouvoir la lutte contre le sexisme, l'égalité professionnelle, les aidants familiaux, l'opposition à toute forme de discrimination et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette campagne s'intégrait à la semaine consacrée à la diversité, organisée pour la troisième année consécutive, au cours de laquelle les entités de La Poste étaient amenées à mettre en place des actions de sensibilisation et d'information sur les mesures prises en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle.

Découvrez les films

- 1 Téléchargez l'application en tapant « **Diversity Scan La Poste** » dans votre Play Store ou App Store.
- 2 Placez votre smartphone devant la photo ci-contre en utilisant le bouton « scanner ».



Sur le handicap



Pour ceux qui aident un proche



Contre le sexisme



Contre les discriminations

TOUS DIFFÉRENTS
TOUS PERFORMANTS

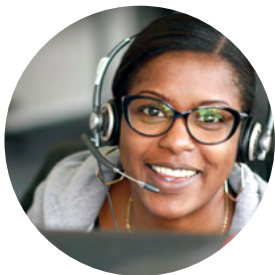
Bien dans
son travail



Pour l'égalité professionnelle

Déconnecter, c'est bon pour la santé ! Pour favoriser la bonne articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, le droit à la déconnexion a été mis en place en 2016 et concerne tous les moyens de communication : téléphone, SMS, e-mails. L'envoi de messages de sensibilisation à tous les collaborateurs concernés a été complété d'un outil installé sur les messageries professionnelles : une fenêtre s'ouvre lorsqu'un e-mail est envoyé en dehors des horaires de travail pour rappeler le droit à la déconnexion. Et la signature de mail mentionne : « Si vous recevez cet e-mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle ».

L'égalité professionnelle femmes/hommes. Parmi les grandes entreprises françaises, La Poste se distingue par ses très bons résultats en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Ainsi, les femmes représentent plus de 52 % de l'effectif de La Poste, 49,5 % des cadres, et 32,5 % des cadres stratégiques et dirigeants, des chiffres qui progressent chaque année. En 2017, 10309 femmes ont été promues, soit 54 % des promotions de l'année. Il n'existe pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes salariés à La Poste. La Poste est aussi attentive à la prévention du sexisme, thème abordé par la campagne « Tous différents, Tous performants » de 2017, et du harcèlement sexuel avec un dispositif dédié à ce type de situations.



La part des femmes
à La Poste est à l'image
de la population française

Le télétravail, pour un équilibre **vie personnelle-vie**

professionnelle. Le télétravail concerne en 2017, 1 900 collaborateurs (ils étaient 1 615 en 2016) et contribue à la qualité de vie au travail des postiers concernés : il leur permet de mieux se concentrer, de gérer les dossiers sans être dérangé, d'être plus innovant et créatif.

Des programmes de formation **pour une meilleure prévention.**

Des programmes de formation ont été déployés en matière de prévention, à destination des directeurs d'établissement et des présidents de CHSCT. La diversité des activités exercées par les postiers implique d'agir sur les risques liés à l'activité et aux équipements de travail (déplacement, manutention...), à certains rythmes de travail (travail de nuit, travail répétitif...), aux phénomènes physiques (bruit, lumière, température, vibrations) et aux risques psychosociaux. La filière prévention suit un programme important de formation qui ouvre sur un parcours qualifiant. Par ailleurs, 1 709 managers ont été formés dans le cadre de l'Institut du management sur la qualité de vie au travail, l'écoute et l'accompagnement des personnes en situation difficile ou en situation d'évolution professionnelle.

25 jours

c'est la durée du programme de formation lancé pour toute la filière prévention



Simple comme La Poste

En 2017, à La Poste,

Les réseaux santé et sécurité au travail sont actifs

139 médecins, **148** infirmiers,
109 assistants en service santé au travail en liaison
avec 283 assistants sociaux,
1 000 responsables RH de proximité et plus de
400 spécialistes de la prévention participent
à l'évaluation et à la prévention des risques
professionnels

En 2017, **33,1 millions d'euros** ont
été consacrés à la médecine du travail

Le dialogue dans l'équipe

40 sites de La Poste ont expérimenté les espaces
de discussion sur le travail

La prise en compte du handicap progresse

Plus de **12 800** collaborateurs sont Bénéficiaires
de l'Obligation d'Emploi (BOE), soit un taux de **6,42%**

223 recrutements de personnes en situation
de handicap réalisés en 2017, dont 93 en CDI

2 800 actions d'adaptations de poste de travail
ou d'équipements

Les locaux sont rénovés

3 500 opérations Boloco réalisées

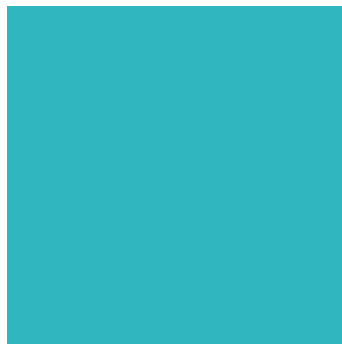
Plus de **13 millions d'euros** engagés
depuis 2016 dans la rénovation des locaux

La lutte contre les discriminations est favorisée

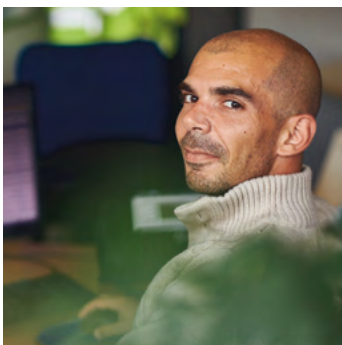
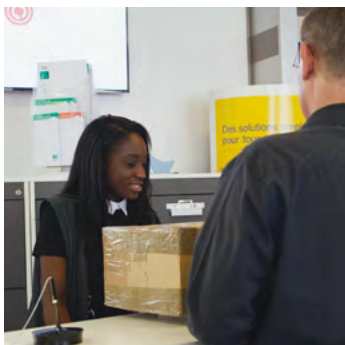
5 vidéos pour lutter contre toutes les discriminations
avec la campagne « Tous différents, Tous performants »

49,5% de femmes dans l'encadrement

10 309 femmes ont été promues en 2017



Les femmes
représentent
52,4 % de
l'effectif
de La Poste



6,42%,
le taux de
bénéficiaires
de l'obligation
d'emploi

Les activités sociales



À 33 ans, Frédéric a choisi de changer de vie.

Né à La Réunion, où il était employé dans un supermarché, il décide de déménager en métropole pour devenir postier. Direction Châtillon, où des amis l'hébergent. À la suite d'une formation en alternance dispensée par un Formaposte, il devient facteur en 2015. Il apprécie sa vie métropolitaine et surtout son nouveau métier, qui lui offre la possibilité de contacts enrichissants. Mais début 2017, il apprend soudainement qu'il doit déménager très rapidement. Heureusement, La Poste sait se montrer réactive. Frédéric dépose sa demande de logement social le 2 février auprès du service logement La Poste, et choisit trois villes parmi la liste qui lui est proposée : Châtillon, Fontenay-aux-Roses et Montrouge. Et début mars, il signe le bail d'un studio, géré par Toit et Joie, à Montrouge !

Logement, restauration, culture, vacances, solidarité, garde des enfants, aides à la scolarité, aidants familiaux... La vie quotidienne des postiers nous importe : les activités sociales proposées par La Poste contribuent à leur bien-être, à leur épanouissement personnel et familial. Les postiers nous le disent : ils apprécient notre offre sociale. Les enquêtes réalisées très régulièrement démontrent en effet leur attachement aux politiques engagées issues d'une co-construction avec les organisations syndicales et les nombreuses associations postales. Les prestations et services proposés font l'objet d'innovations et d'adaptations selon les besoins qui par nature sont évolutifs. Ainsi, en 2017, une allocation scolarité pour les enfants en primaire a été créée, et une aide au répit pour les postiers aidants familiaux...

205,6 millions d'euros

c'est le montant du budget social pour l'année 2017

Améliorer la vie quotidienne. La politique sociale de La Poste est décidée et gérée par le Conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas), une instance de 24 membres regroupant des représentants de l'entreprise (8), des organisations syndicales (8) et des associations nationales (8). Présidée par le DRH du Groupe, cette instance décide des grandes orientations de la politique sociale et vote le budget social annuel. La direction nationale des activités sociales (DNAS) assure la préparation des travaux et la mise en œuvre des politiques sur le territoire pour tous les postiers.

Un accès facilité au logement. Sujet prioritaire pour bon nombre de postiers, le logement constitue un réel enjeu de notre politique sociale. Et un atout, puisqu'il fait l'objet de quatre accords sociaux unanimes successifs, dont le dernier, signé le 30 mai 2017, pour la période 2017-2019. Notre politique : proposer des solutions logement diversifiées (hébergement, logement locatif social, accession sociale à la propriété), développer des aides et des services adaptés aux différentes situations professionnelles et personnelles. Le dernier accord facilite l'accès au logement du plus grand nombre de postiers, tout en consolidant les dispositifs existants. En revalorisant les aides au logement en créant un barème renforcé, il simplifie l'intégration dans l'entreprise des personnels débutants. Chaque année, nous consacrons 42 millions d'euros pour le logement des postiers, dont plus de 28 millions d'euros versés à Action Logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, et 14 millions d'euros supplémentaires au-delà de nos obligations légales à des aides et prestations qui relèvent des accords sociaux. En 2017, 2 182 nouveaux postiers ont été logés et 10 486 postiers ont bénéficié des prestations et solutions logement.



Chaque année,
nous consacrons
42 millions d'euros pour
le logement des postiers

Un intéressement solidaire. Les efforts réalisés collectivement sont récompensés par une prime d'intéressement au titre des résultats 2017, payable en avril 2018. D'un montant de 448,16 euros brut, cette prime est versée à tout collaborateur ayant trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2017 et présent toute l'année à temps plein. Ce montant, identique quels que soient le statut, la branche ou le niveau de rémunération du postier, montre notre attachement aux valeurs de solidarité. Au total, le versement global de la prime d'intéressement atteint 119 millions d'euros.

119

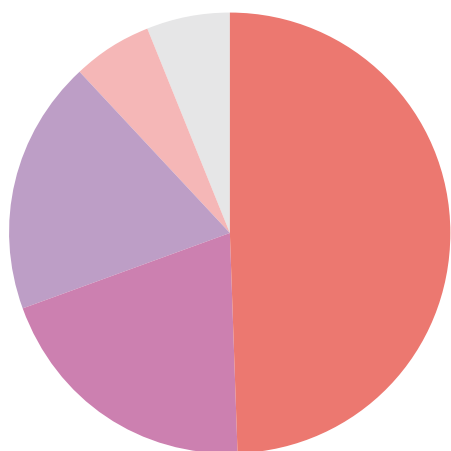
millions d'euros
versés au titre de la
prime d'intéressement
(cotisations patronales
comprises)

Simple comme La Poste

En 2017, à La Poste,

Budget social

205,6 millions d'euros, c'est le budget social pour l'année 2017, soit un financement moyen par postier de 1091 euros



49,6 % ● Restauration et activités économiques
20,1 % ● Aides à l'enfance et à la jeunesse
18,4 % ● Activités sportives, culturelles et de loisirs
6,0 % ● Actions d'entraide et de solidarité
5,9 % ● Frais de structure

49,6 % Restauration et activités économiques

Restauration collective avec une composante de produits bio et titre-restaurant. En 2017, 8000 postiers supplémentaires ont bénéficié du titre-restaurant.

20,1 % Aides à l'enfance et à la jeunesse

Aides pour la garde d'enfants, séjours en centres de vacances mais aussi offre de soutien scolaire gratuite qui rencontre un très fort succès.

18,4 % Activités sportives, culturelles et de loisirs

Aide financière à la pratique d'une activité sportive ou culturelle, accès à des manifestations culturelles ou de loisirs, aide au départ en vacances, soutien financier aux associations postales qui œuvrent dans ces domaines.

6,0 % Actions d'entraide et de solidarité

Aides aux familles et aux individus en difficulté, malades ou en situation de handicap, aux personnes dépendantes, aux postiers surendettés. Reconduction du guichet d'information pour accompagner les postiers aidants familiaux, mis en place en 2016.

5,9 % Frais de structure

Les frais de structure consacrés aux activités sociales ont diminué de 0,4 % par rapport à 2016.

Les accords sociaux

À La Poste, le dialogue social est constant, constructif et de qualité. Pas moins de 12 accords sociaux ont été signés en 2017, et un comité de dialogue social stratégique groupe (CDSG), une nouvelle instance d'information et d'échange, a été créé au niveau du Groupe. L'année 2017 a été riche en négociations !

Dialogue social et transparence. Le comité de dialogue social stratégique groupe (CDSG) favorise le dialogue entre La Poste et toutes ses filiales ayant leur siège social en France et les organisations syndicales. Composé de représentants du Groupe La Poste (le président-directeur général, le directeur financier, le directeur des ressources humaines), de 21 représentants du personnel et d'un représentant de chaque fédération syndicale, ce comité offre à ces dernières, en toute transparence, une information sur la stratégie, la situation économique, sociale et financière et les perspectives économiques du Groupe.

Santé

Avenant n° 3 à l'accord « Santé » du 7 juillet 2011 (26 juillet – CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Avenant n° 9 à l'accord « Prévoyance santé » du 19 mai 2006 (26 juillet – CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Handicap

Avenant de prolongation d'un an à l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste 2015-2017 (13 décembre – CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC)

Permet de poursuivre et de renforcer les actions de maintien dans l'emploi initiées par l'accord précédent. Fixe des objectifs en termes de recrutement et de budget.

Évolution professionnelle

Accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution des facteurs et de leurs encadrants (7 février – CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC)

Apporte des mesures concrètes pour l'amélioration des conditions de travail des facteurs et de leurs encadrants : une charge de travail équilibrée, des équipements et des locaux améliorés, des organisations de travail repensées et un accompagnement managérial pour garantir leur santé et leur qualité de vie au travail.

Servir le développement – Accord social sur l'avenir des métiers supports 2017-2020 (19 juillet – CFDT, Liste Unis pour agir ensemble CFTC-CGC-UNSA)

Complète les mesures de l'accord « Un avenir pour chaque postier » signé en 2015. Accompagne la transformation de La Poste en prenant des engagements forts en matière d'avenir des métiers, d'accompagnement de l'évolution professionnelle et de formation, adaptés aux postiers des fonctions supports de 12 filières.

Accord sur la création de la fonction de chargé de clientèle remplaçant et la responsabilisation du management sur l'activité de remplacement en bureau (20 juin – CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Accord social sur les conditions d'exercice des métiers de conseil bancaire (11 septembre – CGT, CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Accompagne les mutations en cours et à venir des métiers de conseil bancaire, en mettant en place des mesures concrètes.

Rémunération

Accord salarial (30 mars – CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)
Définit les mesures d'augmentation, la revalorisation des compléments de rémunération et des primes, une enveloppe d'aides spécifiques et le budget consacré à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Accord relatif aux primes « Colis » (11 octobre – CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Accord portant transfert pour partie de la rémunération indemnitaire vers la rémunération indiciaire des fonctionnaires ou vers le salaire de base des salariés de classes I à III (7 novembre – CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Social

Accord logement 2017-2019 (30 mai – CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC-UNSA)

Consolide les dispositifs existants et facilite l'accès au logement du plus grand nombre de postiers. Prévoit 20 millions d'euros sur trois ans pour réserver directement des logements auprès des bailleurs sociaux. Revalorise les aides de 1,2% et crée un barème renforcé pour les débutants de la classe I. Ouvre de nouveaux chantiers de rénovation.

Accord relatif à la création du comité de dialogue social stratégique Groupe (21 juin – CGT, CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble – CFTC-CGC)

Bilan social La Poste 2017

1. Emploi

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

2. Rémunérations et charges accessoires

- Page 61** — 2.1. Montant des rémunérations
- Page 62** — 2.2. Hiérarchie des rémunérations
- Page 63** — 2.3. Charges accessoires

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

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

4. Autres conditions de travail

- Page 70** — 4.1. Durée et aménagement du temps de travail
- Page 71** — 4.2. Organisation et contenu du travail

5. Formation

- Page 72** — 5.1. Formation professionnelle
- Page 74** — 5.2. Congés formation
- Page 74** — 5.3. Alternance

6. Relations professionnelles

- Page 75** — 6.1. Représentants du personnel
- Page 78** — 6.2. Information et communication

7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

- Page 80** — 7.1. Action sociale

1. EMPLOI

1.1. EFFECTIFS

1.1.1. Effectif total au 31 décembre

L'année 2017 est marquée par un volume de recrutements en forte augmentation par rapport à l'année précédente (7801 recrutements en CDI, en 2017 contre 4463 en 2016). Le nombre de départs est en légère augmentation par rapport à 2016 (+ 1 784). La Poste favorise les effectifs en contrats permanents (92,9% des effectifs en 2017). Les effectifs en CDD diminuent légèrement (18048 personnes en 2017, contre 18358 en 2016).

En personnes physiques	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	19 114	18 959	18 929
Cadres (classe III)	34 012	33 686	33 812
Maîtrise et exécution (classes II et I)	170 919	167 927	161 956
TOTAL	224 045	220 572	214 697

Répartition par sexe et statut

	2015			2016			2017		
	Fonctionnaires	CDD ⁽¹⁾	CDI ⁽²⁾	Fonctionnaires	CDD ⁽¹⁾	CDI ⁽²⁾	Fonctionnaires	CDD ⁽¹⁾	CDI ⁽²⁾
Femmes	46 413	6 745	63 299	43 751	8 136	62 849	40 323	8 538	63 678
Hommes	56 178	8 228	43 182	51 763	10 222	43 851	46 718	9 510	45 930
Ensemble	102 591	14 973	106 481	95 514	18 358	106 700	87 041	18 048	109 608

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

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

1.1.2. Effectif permanent

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

	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	15 944	15 616	15 311
Cadres (classe III)	27 591	26 975	26 779
Maîtrise et exécution (classes II et I)	126 318	119 197	111 839
TOTAL	169 853	161 788	153 929

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

En personnes physiques	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	214	269	296
Cadres (classe III)	1 158	1 449	1 656
Maîtrise et exécution (classes II et I)	13 601	16 640	16 096
TOTAL	14 973	18 358	18 048

1.1.4. Effectif mensuel moyen

En équivalent agents années (moyenne sur douze mois de l'effectif total mesuré à la fin de chaque mois)	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	17 906	17 681	17 337
Cadres (classe III)	31 533	30 922	30 734
Maîtrise et exécution (classes II et I)	154 981	148 794	143 827
TOTAL	204 420	197 397	191 898

Répartition par statut et contrat

	2017		
	Fonctionnaires	CDD ⁽¹⁾	CDI ⁽²⁾
Cadres supérieurs (classe IV)	8 993	258	8 086
Cadres (classe III)	16 032	1 419	13 283
Maîtrise et exécution (classes II et I)	55 191	11 972	76 664
TOTAL	80 216	13 649	98 033

[1] Titulaires d'un contrat à durée déterminée.

[2] Titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

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

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	7 981	8 004	8 105
	Hommes	11 133	10 955	10 824
	Ensemble	19 114	18 959	18 929
Cadres (classe III)	Femmes	17 415	17 523	17 993
	Hommes	16 597	16 163	15 819
	Ensemble	34 012	33 686	33 812
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	91 061	89 209	86 441
	Hommes	79 858	78 718	75 515
	Ensemble	170 919	167 927	161 956
TOTAL	Femmes	116 457	114 736	112 539
	Hommes	107 588	105 836	102 158
	Ensemble	224 045	220 572	214 697

Répartition par domaine de pilotage

		2017			
		Cadres supérieurs (classe IV)	Cadres (classe III)	Maîtrise et exécution (classes II et I)	TOTAL
Courrier	Femmes	3 131	5 131	57 262	65 524
	Hommes	4 676	7 136	61 248	73 060
	Ensemble	7 807	12 267	118 510	138 584
Colis	Femmes	224	216	1 242	1 682
	Hommes	363	390	3 198	3 951
	Ensemble	587	606	4 440	5 633
Services financiers	Femmes	862	2 061	6 219	9 142
	Hommes	1 408	1 439	2 690	5 537
	Ensemble	2 270	3 500	8 909	14 679
Réseau	Femmes	2 995	10 086	21 415	34 496
	Hommes	3 322	6 403	8 213	17 938
	Ensemble	6 317	16 489	29 628	52 434
Supports et structures	Femmes	893	499	303	1 695
	Hommes	1 055	451	166	1 672
	Ensemble	1 948	950	469	3 367
TOTAL	Femmes	8 105	17 993	86 441	112 539
	Hommes	10 824	15 819	75 515	102 158
	Ensemble	18 929	33 812	161 956	214 697

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

Évolution globale (%)

52	52	52,4
2015	2016	2017

Évolution par domaine de pilotage

En %	2015	2016	2017
Courrier	46,4	46,6	47,3
Colis	29,7	29,5	29,9
Services financiers	62,5	62,4	62,3
Réseau	65,3	65,5	65,8
Supports et structures	49,2	49,7	50,3

52,4% des postiers sont des postières, un chiffre en augmentation par rapport à l'année précédente (52%). La part des femmes dans l'encadrement progresse à nouveau (49,5% en 2017 et 48,5% en 2016) ainsi que la part des femmes au sein des cadres dirigeants (32,5% en 2017 et 31,7% en 2016), dans le contexte de l'engagement pris par La Poste de poursuivre le développement de la mixité à tous les niveaux de l'entreprise.

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

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	60 ans et +	1 602	1 891	2 012
	50 à 59 ans	8 562	8 434	8 375
	40 à 49 ans	5 921	5 845	5 847
	30 à 39 ans	2 462	2 250	2 115
	25 à 29 ans	330	257	262
	20 à 24 ans	23	13	22
	19 ans et –	0	0	0
Cadres (classe III)	60 ans et +	2 196	2 525	2 672
	50 à 59 ans	14 520	14 025	13 697
	40 à 49 ans	8 463	8 488	8 795
	30 à 39 ans	6 086	5 866	5 790
	25 à 29 ans	1 359	1 169	1 047
	20 à 24 ans	230	164	155
	19 ans et –	0	0	0
Maîtrise et exécution (classes II et I)	60 ans et +	9 090	10 403	10 867
	50 à 59 ans	65 017	61 814	58 000
	40 à 49 ans	42 846	40 782	38 726
	30 à 39 ans	29 498	27 923	27 045
	25 à 29 ans	7 923	7 480	7 751
	20 à 24 ans	2 746	2 631	3 174
	19 ans et –	198	254	297
TOTAL	60 ans et +	12 888	14 819	15 551
	50 à 59 ans	88 099	84 273	80 072
	40 à 49 ans	57 230	55 115	53 368
	30 à 39 ans	38 046	36 039	34 950
	25 à 29 ans	9 612	8 906	9 060
	20 à 24 ans	2 999	2 808	3 351
	19 ans et –	198	254	297

La part des 55 ans et plus dans l'effectif permanent augmente de façon régulière : 29,8% en 2017 (28,9 % en 2016).

Cette tendance illustre l'enjeu du maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise qui fait l'objet d'une politique active en particulier dans le cadre de l'accord relatif à l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors signé le 3 octobre 2016 avec la CFDT, FO et la liste commune CFTC-CGC-UNSA.

Pyramide des âges par sexe

En %	2015		2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
60 ans et +	5,95	6,40	7,18	7,49	7,78	8,05
50 à 59 ans	41,25	43,12	41,41	41,97	41,07	40,32
40 à 49 ans	29,21	25,34	28,83	25,50	28,48	25,63
30 à 39 ans	18,08	18,33	17,40	18,29	17,09	18,54
25 à 29 ans	4,20	5,03	3,93	4,93	4,00	5,29
20 à 24 ans	1,20	1,69	1,11	1,70	1,40	2,04
19 ans et –	0,11	0,08	0,13	0,12	0,17	0,13

Âge moyen

	2015	2016	2017
Femmes	46,9	47,3	47,4
Hommes	47	47,2	47,0
Ensemble	46,9	47,2	47,2

L'âge moyen des postiers augmente et atteint 47,2 ans en 2017, un chiffre stable par rapport à l'année précédente. Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, la population des 60 ans et plus progresse sensiblement.

Répartition par domaine de pilotage

	2017				
Fonctionnaires et salariés CDI	Courrier	Colis	Services financiers	Réseau	Supports et structures
60 ans et +	8 246	218	1 706	4 892	489
50 à 59 ans	47 281	1 408	7 095	22 858	1 430
40 à 49 ans	34 715	1 790	2 896	13 113	854
30 à 39 ans	23 614	1 241	1 930	7 775	390
25 à 29 ans	6 677	242	379	1 716	46
20 à 24 ans	2 447	120	37	739	8
19 ans et –	101	22	0	174	0
TOTAL	123 081	5 041	14 043	51 267	3 217

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

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	40 ans et +	582	635	928
	30 à 39 ans	6 474	6 282	5 837
	20 à 29 ans	3 672	3 905	4 143
	10 à 19 ans	5 059	5 231	5 258
	5 à 9 ans	1 817	1 480	1 362
	<= 4 ans	1 296	1 157	1 105
Cadres (classe III)	40 ans et +	1 024	1 048	1 646
	30 à 39 ans	11 683	11 074	9 870
	20 à 29 ans	7 092	7 405	8 229
	10 à 19 ans	8 498	8 930	8 832
	5 à 9 ans	2 695	2 353	2 202
	<= 4 ans	1 862	1 427	1 377
Maîtrise et exécution (classes II et I)	40 ans et +	2 160	2 557	3 858
	30 à 39 ans	37 162	33 428	28 256
	20 à 29 ans	37 354	38 426	39 892
	10 à 19 ans	57 352	54 088	49 416
	5 à 9 ans	13 310	13 158	12 616
	<= 4 ans	9 980	9 630	11 822
TOTAL	40 ans et +	3 766	4 240	6 432
	30 à 39 ans	55 319	50 784	43 963
	20 à 29 ans	48 118	49 736	52 264
	10 à 19 ans	70 909	68 249	63 506
	5 à 9 ans	17 822	16 991	16 180
	<= 4 ans	13 138	12 214	14 304

Les postiers réalisent des carrières longues dans l'entreprise. Ainsi, 52,2% (51,8% en 2016) des postiers ont une ancienneté à La Poste supérieure ou égale à vingt ans.

Ancienneté selon le sexe

2017												
Fonctionnaires et salariés CDI	Cadres supérieurs			Cadres			Maîtrise et exécution			Total		
	F	H	E	F	H	E	F	H	E	F	H	E
40 ans et +	287	641	928	704	942	1 646	1 750	2 108	3 858	2 741	3 691	6 432
30 à 39 ans	2 127	3 710	5 837	4 204	5 666	9 870	13 594	14 662	28 256	19 925	24 038	43 963
20 à 29 ans	2 038	2 105	4 143	4 487	3 742	8 229	24 217	15 675	39 892	30 742	21 522	52 264
10 à 19 ans	2 431	2 827	5 258	5 360	3 472	8 832	28 580	20 836	49 416	36 371	27 135	63 506
5 à 9 ans	568	794	1 362	1 338	864	2 202	5 860	6 756	12 616	7 766	8 414	16 180
<= 4 ans	472	633	1 105	832	545	1 377	5 152	6 670	11 822	6 456	7 848	14 304
TOTAL	7 923	10 710	18 633	16 925	15 231	32 156	79 153	66 707	145 860	104 001	92 648	196 649

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

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

Fonctionnaires et salariés CDI

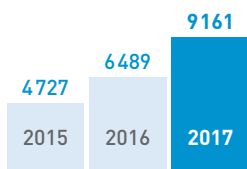
En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Groupes B et C	2 234	2 255	2 305
	Groupe A	16 666	16 435	16 328
Cadres (classe III)	III3	11 053	11 376	11 461
	III2	11 059	10 589	10 091
	III1	10 742	10 272	10 604
Maîtrise et exécution (classes II et I)	II3	26 516	26 452	25 700
	II2	30 562	28 280	24 353
	II1	21 411	20 482	20 637
	I3	43 422	42 095	44 126
	I2	35 405	33 976	31 042
	I1	2	2	2
TOTAL		209 072	202 214	196 549

La part des cadres (classes III et IV) dans le total des effectifs, fonctionnaires et salariés en CDI, passe de 24,75% en 2015, à 25,2% en 2016 et 25,8% en 2017. Cet accroissement sensible du taux d'encadrement illustre l'accroissement des qualifications au sein de l'entreprise.

1.2. TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

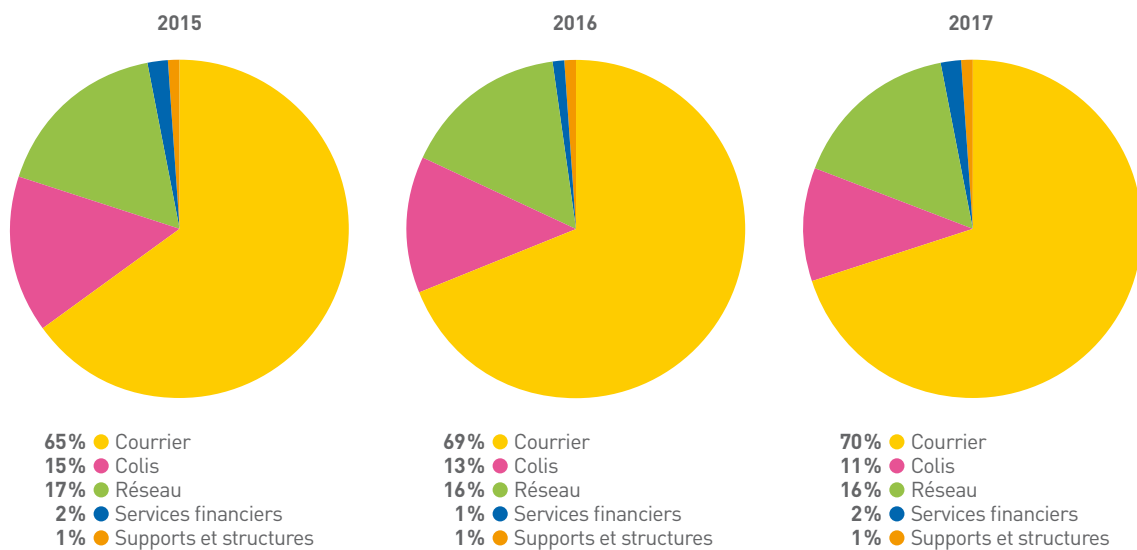
1.2.1. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

Personnel intérimaire en équivalent agents années



En 2017, le recours au personnel intérimaire représente 4,8% du total de l'effectif mesuré en équivalent agents années.

Répartition du personnel intérimaire par domaine de pilotage



1.3. EMBAUCHES

Au total, La Poste a recruté 7 801 nouveaux collaborateurs en CDI en 2017, dont 3 086 collaborateurs auparavant en CDD.

En outre, La Poste a maintenu son effort en faveur de l'alternance en signant 7 033 contrats d'alternance ou de professionnalisation (5 736 en 2016). Près de 30 % des recrutements en CDI ont concerné des jeunes de moins de 25 ans.

1.3.1. Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée

		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	98	136	202
	Hommes	163	150	284
	Ensemble	261	286	486
Cadres (classe III)	Femmes	263	196	301
	Hommes	195	132	199
	Ensemble	458	328	500
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	1 264	1 668	3 076
	Hommes	1 605	2 181	3 739
	Ensemble	2 869	3 849	6 815
TOTAL	Femmes	1 625	2 000	3 579
	Hommes	1 963	2 463	4 222
	Ensemble	3 588	4 463	7 801

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

		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	56	58	87
	Hommes	32	41	34
	Ensemble	88	99	121
Cadres (classe III)	Femmes	58	75	86
	Hommes	33	24	37
	Ensemble	91	99	123
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	8 289	9 201	10 234
	Hommes	11 356	13 062	13 359
	Ensemble	19 645	22 263	23 593
TOTAL	Femmes	8 403	9 334	10 407
	Hommes	11 421	13 127	13 430
	Ensemble	19 824	22 461	23 837

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

1.3.3. Nombre d'embauches de travailleurs de moins de 25 ans

		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	5	8	11
	Hommes	8	5	11
	Ensemble	13	13	22
Cadres (classe III)	Femmes	61	33	56
	Hommes	38	31	29
	Ensemble	99	64	85
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	581	647	1 048
	Hommes	742	863	1 211
	Ensemble	1 323	1 510	2 259
TOTAL	Femmes	647	688	1 115
	Hommes	788	899	1 251
	Ensemble	1 435	1 587	2 366

1.4. DÉPARTS

1.4.1. Total des départs

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	204	223	314
	Hommes	405	488	584
	Ensemble	609	711	898
Cadres (classe III)	Femmes	474	684	819
	Hommes	829	999	1 169
	Ensemble	1 303	1 683	1 988
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	3 244	3 591	4 363
	Hommes	4 156	4 134	4 654
	Ensemble	7 400	7 725	9 017
TOTAL	Femmes	3 922	4 498	5 496
	Hommes	5 390	5 621	6 407
	Ensemble	9 312	10 119	11 903

1.4.2. Nombre de démissions

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	52	40	69
	Hommes	47	55	44
	Ensemble	99	95	113
Cadres (classe III)	Femmes	122	177	178
	Hommes	85	112	108
	Ensemble	207	289	286
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	667	717	746
	Hommes	596	625	668
	Ensemble	1 263	1 342	1 414
TOTAL	Femmes	841	934	993
	Hommes	728	792	820
	Ensemble	1 569	1 726	1 813

1.4.3. Nombre de licenciements

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	2	8	7
	Hommes	9	6	11
	Ensemble	11	14	18
Cadres (classe III)	Femmes	33	33	28
	Hommes	37	36	34
	Ensemble	70	69	62
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	327	246	265
	Hommes	372	298	337
	Ensemble	699	544	602
TOTAL	Femmes	362	287	300
	Hommes	418	340	382
	Ensemble	780	627	682

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

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	1	1	2
	Hommes	2	1	1
	Ensemble	3	2	3
Cadres (classe III)	Femmes	9	8	8
	Hommes	9	2	3
	Ensemble	18	10	11
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	167	110	114
	Hommes	52	31	46
	Ensemble	219	141	160
TOTAL	Femmes	177	119	124
	Hommes	63	34	50
	Ensemble	240	153	174

1.4.3. bis. Nombre de révocations

Fonctionnaires

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	1	0	1
	Hommes	1	2	1
	Ensemble	2	2	2
Cadres (classe III)	Femmes	1	0	0
	Hommes	5	2	2
	Ensemble	6	2	2
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	7	8	4
	Hommes	15	17	6
	Ensemble	22	25	10
TOTAL	Femmes	9	8	5
	Hommes	21	21	9
	Ensemble	30	29	14

1.4.4. Départs au cours de la période d'essai

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	3	5	4
	Hommes	11	6	12
	Ensemble	14	11	16
Cadres (classe III)	Femmes	9	15	12
	Hommes	21	4	10
	Ensemble	30	19	22
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	23	36	83
	Hommes	44	56	131
	Ensemble	67	92	214
TOTAL	Femmes	35	56	99
	Hommes	76	66	153
	Ensemble	111	122	252

1.4.5. Départs en retraite

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	143	165	225
	Hommes	316	406	496
	Ensemble	459	571	721
Cadres (classe III)	Femmes	296	440	587
	Hommes	653	811	987
	Ensemble	949	1 251	1 574
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	2 083	2 451	3 149
	Hommes	2 899	2 920	3 307
	Ensemble	4 982	5 371	6 456
TOTAL	Femmes	2 522	3 056	3 961
	Hommes	3 868	4 137	4 790
	Ensemble	6 390	7 193	8 751

Le volume des départs à la retraite augmente légèrement en 2017.

1.4.6. Décès

		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	3	5	8
	Hommes	21	13	20
	Ensemble	24	18	28
Cadres (classe III)	Femmes	13	19	14
	Hommes	28	34	28
	Ensemble	41	53	42
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	137	133	116
	Hommes	230	218	205
	Ensemble	367	351	321
TOTAL	Femmes	153	157	138
	Hommes	279	265	253
	Ensemble	432	422	391

1.5. PROMOTIONS

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

Fonctionnaires et salariés CDI

En personnes physiques		2017
Intra-cadres supérieurs	Femmes	36
	Hommes	62
	Ensemble	98
Cadres vers cadres supérieurs	Femmes	304
	Hommes	346
	Ensemble	650
Intra-cadres	Femmes	1 349
	Hommes	1 161
	Ensemble	2 510
Maîtrise et exécution vers cadres	Femmes	1 277
	Hommes	920
	Ensemble	2 197
Intra-maîtrise et exécution	Femmes	7 343
	Hommes	6 170
	Ensemble	13 513
TOTAL	Femmes	10 309
	Hommes	8 659
	Ensemble	18 968

Évolution globale

	2015	2016	2017
Femmes	5 953	6 988	10 309
Hommes	5 064	5 878	8 659
Ensemble	11 017	12 866	18 968

Le volume de promotions est important au cours des trois dernières années et en forte augmentation sur 2017. Ainsi, concernant l'encadrement, on comptabilise 5455 promotions internes en 2017 (4366 en 2016) pour 986 recrutements externes (tableau 1.3.1), un rapport qui illustre la priorité donnée à l'évolution interne à La Poste. Il est à noter que les femmes représentent plus de 54% du total des promotions.

1.6. PERSONNES HANDICAPÉES

1.6.1. Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH)

	2015	2016	2017
Total d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	9 463	10 269	10 909
– dont nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés	7 713	8 508	9 163
<i>y compris le flux entrant sur l'année de personnels reconnus travailleurs handicapés</i>	<i>914</i>	<i>1 042</i>	<i>1 066</i>
– dont autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1 750	1 761	1 746

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

Au global, en ajoutant l'ensemble des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (un total de 12800 postiers BOE), La Poste atteint un taux de 6,42%. Elle dépasse ainsi pour la première fois l'obligation légale de 6% des effectifs.

Répartition des agents reconnus travailleurs handicapés

En personnes physiques	Fonctionnaires et salariés			TOTAL
	Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III)	Maîtrise et exécution		
		Classe II	Classe I	
Femmes	836	2 702	2 149	5 687
Hommes	650	1 265	1 561	3 476
Ensemble	1 486	3 967	3 710	9 163

Répartition des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En personnes physiques	Fonctionnaires et salariés						TOTAL	
	Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III)		Maîtrise et exécution					
			Classe II		Classe I			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	106	141	452	280	457	310	1 015	731
Ensemble	247		732		767		1 746	

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

En personnes physiques	Fonctionnaires et salariés						TOTAL
	Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III)		Maîtrise et exécution				
			Classe II		Classe I		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Fonctionnaires	542	597	1 550	1 091	708	798	5 286
Salariés	400	194	1 604	454	1 898	1 073	5 623
Sous-total	942	791	3 154	1 545	2 606	1 871	10 909
TOTAL	1 733		4 699		4 477		10 909

Répartition des agents en situation d'inaptitude reclassés

En personnes physiques	Fonctionnaires et salariés						TOTAL
	Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III)		Maîtrise et exécution				
			Classe II		Classe I		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Fonctionnaires	285	242	1 405	1 035	767	741	4 475
Salariés	56	27	487	157	839	336	1 902
Sous-total	341	269	1 892	1 192	1 606	1 077	6 377
TOTAL	610		3 084		2 683		6 377

1.7. ABSENTÉISME

1.7.1. Taux d'absentéisme pour maladie⁽¹⁾

En %	2015	2016	2017
Fonctionnaires	6,82	7,10	7,14
Salariés CDI	6,48	6,73	6,77
Ensemble	6,65	6,91	6,94

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

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

1.7.2. Nombre de journées d'absence⁽¹⁾

Fonctionnaires	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	114 254	126 003	128 793
Cadres (classe III)	371 632	363 300	345 423
Maîtrise et exécution (classes II et I)	2 417 336	2 328 998	2 129 115
TOTAL	2 903 122	2 818 301	2 603 331

Salariés CDI	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	97 373	93 356	103 621
Cadres (classe III)	322 142	322 094	354 198
Maîtrise et exécution (classes II et I)	2 959 940	3 017 020	3 031 927
TOTAL	3 379 455	3 442 650	3 489 746

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

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

Fonctionnaires	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	102 870	115 824	118 022
Cadres (classe III)	340 365	335 055	319 840
Maîtrise et exécution (classes II et I)	2 178 499	2 097 654	1 924 228
TOTAL	2 621 734	2 548 533	2 362 090

Salariés CDI	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	63 025	62 680	72 330
Cadres (classe III)	218 272	236 181	258 548
Maîtrise et exécution (classes II et I)	2 227 739	2 299 061	2 324 783
TOTAL	2 509 036	2 597 922	2 655 661

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

1.7.4. Répartition des absences maladie selon leur durée

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

Fonctionnaires et salariés CDI

	Durée de l'arrêt	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	<= à 30 jours	51 420	46 946	47 812
	31 à 90 jours	32 842	33 793	35 885
	91 jours et +	36 024	44 932	46 638
Cadres (classe III)	<= à 30 jours	138 812	135 997	140 946
	31 à 90 jours	97 971	94 049	95 807
	91 jours et +	133 746	139 686	152 562
Maîtrise et exécution (classes II et I)	<= à 30 jours	1 180 512	1 139 964	1 072 928
	31 à 90 jours	709 297	691 341	666 138
	91 jours et +	1 167 488	1 189 312	1 163 104
TOTAL	<= à 30 jours	1 370 744	1 322 907	1 261 686
	31 à 90 jours	840 110	819 183	797 830
	91 jours et +	1 337 258	1 373 930	1 362 304

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

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

Fonctionnaires (accidents de service et de trajet)	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	5 019	5 431	6 240
Cadres (classe III)	16 451	15 971	14 604
Maîtrise et exécution (classes II et I)	183 452	181 226	166 352
TOTAL	204 922	202 628	187 196

Salariés CDI (accidents de travail et de trajet)	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	1 471	2 363	3 932
Cadres (classe III)	12 054	14 107	17 893
Maîtrise et exécution (classes II et I)	349 009	349 142	364 759
TOTAL	362 534	365 612	386 584

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

Fonctionnaires		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Maternité et adoption	1 065	275	236
	Paternité	77	62	65
Cadres (classe III)	Maternité et adoption	2 400	1 248	1 275
	Paternité	273	311	198
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Maternité et adoption	10 208	8 252	5 696
	Paternité	1 215	857	521
TOTAL	Maternité et adoption	13 673	9 775	7 207
	Paternité	1 565	1 230	784

Salariés CDI		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Maternité et adoption	24 751	20 612	20 053
	Paternité	1 864	1 647	1 360
Cadres (classe III)	Maternité et adoption	73 254	63 140	58 827
	Paternité	3 233	2 905	2 780
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Maternité et adoption	245 730	211 568	189 748
	Paternité	19 853	18 339	15 924
TOTAL	Maternité et adoption	343 735	295 320	268 628
	Paternité	24 950	22 891	20 064

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

Fonctionnaires	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	5 123	4 411	4 230
Cadres (classe III)	12 143	10 715	9 506
Maîtrise et exécution (classes II et I)	43 962	41 009	32 318
TOTAL	61 228	56 135	46 054
Salariés CDI	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	6 262	6 234	5 946
Cadres (classe III)	15 329	15 761	16 150
Maîtrise et exécution (classes II et I)	117 609	138 910	136 713
TOTAL	139 200	160 905	158 809

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1. MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

2.1.1. Rémunération mensuelle moyenne 2017

Rémunération brute ⁽¹⁾	Fonctionnaires			Salariés CDI		
En euros	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Groupes B et C	6 835	7 269	7 118	7 528	7 860	7 728
Groupe A	4 022	4 094	4 065	4 077	4 170	4 126
Cadres	2 897	2 962	2 934	2 606	2 563	2 590
Maîtrise et exécution	2 331	2 299	2 314	2 136	2 008	2 081
Ensemble	2 635	2 718	2 680	2 363	2 359	2 361

Rémunération nette ⁽²⁾	Fonctionnaires			Salariés CDI		
En euros	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Groupes B et C	5 704	6 062	5 938	6 172	6 503	6 371
Groupe A	3 303	3 364	3 340	3 287	3 363	3 327
Cadres	2 355	2 408	2 385	2 092	2 056	2 079
Maîtrise et exécution	1 894	1 869	1 881	1 721	1 618	1 677
Ensemble	2 146	2 216	2 184	1 903	1 902	1 903

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

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

Évolution globale	Fonctionnaires			Salariés CDI		
Rémunération moyenne brute en euros	2015	2016	2017	2015	2016	2017
	2 589	2 629	2 680	2 301	2 338	2 361

Il n'existe pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes salariés à La Poste.

L'écart moyen de rémunération nette entre les femmes et les hommes fonctionnaires est faible à La Poste en 2017 (+3,1% en faveur des hommes).

2.1.2. Grille des rémunérations⁽¹⁾

Répartition des agents en fonction des rémunérations mensuelles nettes

Année 2017 (en décembre)		
Tranches de rémunération nette (en euros)	Effectif	%
<= 1 400	22 661	12
1 400 à 1 600	41 025	21
1 600 à 1 800	40 615	21
1 800 à 2 000	26 648	14
2 000 à 2 200	21 382	11
2 200 à 2 600	18 420	10
2 600 à 3 000	8 410	4
> 3 000	12 903	7
TOTAL	192 064	100

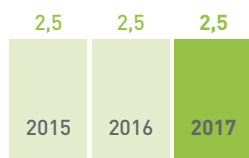
(1) Agents fonctionnaires et salariés sous CDI et CDD, sur la base d'équivalence en unité à temps complet.

Le premier niveau de rémunération mensuelle nette est de 1 355,29 euros, soit 17,7% au-dessus du Smic mensuel net.

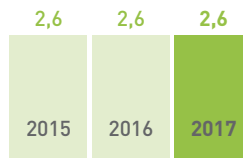
2.2. HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

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

Fonctionnaires



Salariés



2.2.2. Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

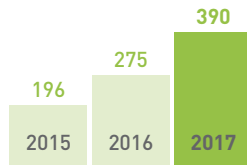
En euros	2015	2016	2017
Montant brut	4 400 474	4 467 242	4 664 830

2.3. CHARGES ACCESSOIRES

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

Montant des versements à des entreprises de travail temporaire

Montants exprimés en millions d'euros



3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

3.1.1. Nombre d'accidents avec arrêt

Fonctionnaires et salariés

		2015	2016	2017
Accidents de service et de travail	Femmes	5 511	5 814	5 506
	Hommes	4 121	4 086	3 898
	Ensemble	9 632	9 900	9 404

Grâce aux mesures engagées, le taux de fréquence des accidents de travail a diminué en 2017 (26,51 en 2017, et 27,10 en 2016). Les accidents de travail les plus nombreux sont les accidents de circulation, les chutes et les accidents de manutention. Des mesures de prévention renforcées sont engagées.

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

Fonctionnaires et salariés

		2015	2016	2017
Consécutives à des accidents de trajet	Femmes	36	33	24
	Hommes	27	37	22
	Ensemble	63	70	46
Consécutives à des accidents de service ou de travail	Femmes	169	168	111
	Hommes	119	119	106
	Ensemble	288	287	277

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

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

Fonctionnaires et salariés

	2015	2016	2017
Accidents de trajet	2	2	1
Accidents de service et de travail	6	7	5

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

Fonctionnaires et salariés

	2015	2016	2017
Femmes	798	875	887
Hommes	632	586	574
Ensemble	1 430	1 461	1 461

3.2. MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

Dénomination de la maladie	2015	2016	2017
Amiante (30)	0	2	0
Cancer bronchopulmonaire (30 bis)	0	0	0
Lésions cutanées (sels de nickel) (37)	0	0	1
Surdité (42)	1	0	0
Affections périarticulaires (57)	534	549	431
Lésions cutanées (65)	0	0	0
Rachis lombaire (97)	0	2	0
Rachis lombaire (98)	26	20	18
Autres	31	25	20
TOTAL	592	598	470

3.3. MÉDECINE DU TRAVAIL DE LA POSTE

Effectifs de la médecine du travail

	2015	2016	2017
Médecins du travail de La Poste	149	146	139
Médecins en service interentreprises	10	15	11
Infirmiers	145	144	148
Agents chargés du secrétariat médical	106	109	109

Au 31 décembre 2017, chaque médecin du travail employé par La Poste prenait en charge 1 544 agents.

Montants consacrés à la médecine du travail

	2015	2016	2017
Dépenses globales en millions d'euros (fonctionnement, investissements, salaires, formation)	30,6	32,9	33,1
Dépenses par agent en euros	137	149	154

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

3.4. MÉDECINE DE CONTRÔLE

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

	2015	2016	2017
Contre-visites en matière de congés ordinaires de maladie	3 112	2 956	2 332
Examens d'agents victimes d'accidents de service	2 531	2 354	2 329
Examens d'agents en vue de la reconnaissance d'une maladie professionnelle	874	829	755
Examens d'agents en vue du premier octroi de CLM/CLD	2 992	2 162	3 012
Dossiers examinés en comité médical	10 714	10 215	8 890
Dossiers examinés en commission de réforme	2 741	3 058	2 614
Autres examens ⁽¹⁾	8 138	6 458	7 755

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

3.5. COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

Au 31 décembre 2017, il existait 731 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à La Poste, se répartissant comme suit :

	2017
Établissements et directions nationales Courrier	576
Établissements et directions nationales Colis	26
Établissements et directions du Réseau	89
Établissements et directions nationales des Services financiers	32
Directions à compétence nationale transverses	8
NOMBRE TOTAL DE CHSCT	731

En 2017, ils ont tenu 5 007 réunions, se répartissant comme suit :

	2015	2016	2017
Réunions ordinaires	5 335	4 624	4 190
Réunions extraordinaires	976	854	765
Réunions en urgence (24 heures)	106	77	52
NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS	6 417	5 555	5 007

3.6. DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

3.6.1. Effectif formé à la sécurité dans l'année

En personnes physiques

Type de formation	2015	2016	2017
Caristes tractoristes	5 695	5 084	6 109
Prévention des risques liés à la manutention	5 910	3 667	5 853
École du dos/ Mon métier, mon dos	2 496	3 974	6 155
Prévention routière	32 708	35 027	45 441
Équipiers de première intervention	7 592	6 465	7 274
Sauveteur secouriste du travail et recyclage	9 511	7 874	8 170
Membres CHSCT	745	187	41
Prévention, sécurité au travail	14 440	16 133	18 287
Gestion du stress lié aux situations d'agressivité	3 622	4 271	3 248
Habilitation électrique et recyclage	5 255	2 966	3 061
Risques chimiques	32	35	44
Prévention et gestion des incivilités	7 853	7 392	8 803
TOTAL	95 859	93 075	112 486

Le volume des actions de formation à la sécurité reste important pour l'année 2017 dans le contexte du renforcement des plans d'action en faveur de la santé et de la prévention des accidents du travail.

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1. Durée mensuelle de travail des fonctionnaires

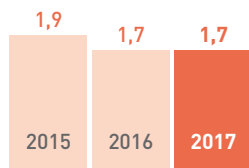
Effectif en % par tranche de durée		2017
50 % <= durée < 80 %		0,6
80 % <= durée < 100 %		6,4
Durée = 100 %		93
TOTAL		100

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

Effectif en % par tranche de durée	2015	2016	2017
Moins de 20 %	0,7	0,7	0,7
20 % <= durée < 50 %	0,8	0,9	0,8
50 % <= durée < 80 %	4,4	4,4	4,3
80 % <= durée < 100 %	6,3	6,0	5,7
Durée = 100 %	87,8	88,0	88,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0

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

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



4.1.2. Nombre d'agents travaillant à temps partiel

Fonctionnaires et salariés CDI

		2017						
En personnes physiques		< 50 %	50 % à 59 %	60 % à 69 %	70 % à 79 %	80 % à 89 %	90 % à 99 %	Ensemble
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	10	39	18	25	286	309	687
	Hommes	17	19	6	10	56	56	164
	Ensemble	27	58	24	35	342	365	851
Cadres (classe III)	Femmes	17	132	40	103	823	385	1 500
	Hommes	5	32	6	13	157	60	273
	Ensemble	22	164	46	116	980	445	1 773
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	1 070	1 629	451	1 795	6 610	1 240	12 795
	Hommes	548	461	125	336	1 554	270	3 294
	Ensemble	1 618	2 090	576	2 131	8 164	1 510	16 089
Ensemble	Femmes	1 097	1 800	509	1 923	7 719	1 934	14 982
	Hommes	570	512	137	359	1 767	386	3 731
	Ensemble	1 667	2 312	646	2 282	9 486	2 320	18 713

4.2. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

4.2.1. Nombre de personnes occupant des emplois de nuit

En personnes physiques	2015	2016	2017
Femmes	1 138	1 074	1 133
Hommes	3 100	2 852	2 747
Ensemble	4 238	3 926	3 880

L'emploi de nuit connaît une baisse régulière à La Poste et ne concerne, en 2017, plus que 1,8% des effectifs. Les nouvelles organisations du travail visant à réduire la pénibilité expliquent en grande partie cette diminution.

5. FORMATION

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE

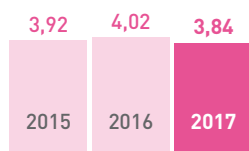
Les résultats de l'année 2017 confirment l'effort d'investissement de La Poste dans la formation et le développement des compétences des postiers.

Ainsi, en 2017, 84% postiers ont bénéficié d'au moins une formation (77% en 2016) et plus de 9 postiers sur 10 ont été formés au moins une fois depuis deux ans.

Le nombre moyen de jours de formation s'inscrit à 2,8 jours par personne formée en 2017 (3,1 jours en 2016).

Au total, 635 251 jours de formation ont été dispensés tout au long de l'année.

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



5.1.2. Montant consacré à la formation professionnelle

Montants exprimés en milliers d'euros	2017
Dépenses d'enseignement, de fonctionnement et divers <i>(dépenses de formation interne, d'équipement en matériel de bureau, de formation externe)</i>	91 077
Dépenses afférentes aux stagiaires <i>(rémunérations, transport et hébergement)</i>	65 692
Autres dépenses <i>(versements à un organisme collecteur paritaire agréé CIF, financement des formations professionnelles en alternance et autres versements)</i>	32 631
Congés de formation professionnelle	418
TOTAL	189 819
Taxe d'apprentissage et versements au titre du CIF-CDD	50 372
DÉPENSES GLOBALES DE FORMATION	240 191

5.1.3. Nombre d'agents formés

Fonctionnaires et salariés CDI ayant suivi au moins un stage

En personnes physiques		2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	7 114	6 816	7 730
	Hommes	9 599	8 731	9 028
	Ensemble	16 713	15 547	16 758
Cadres (classe III)	Femmes	15 367	14 628	16 163
	Hommes	14 248	12 641	13 091
	Ensemble	29 615	27 269	29 254
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	59 833	54 478	57 101
	Hommes	51 997	47 054	50 555
	Ensemble	111 830	101 532	107 656
TOTAL	Femmes	82 314	75 922	80 994
	Hommes	75 844	68 426	72 674
	Ensemble	158 158	144 348	153 668

5.1.4. Nombre de jours de formation

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

	2015	2016	2017
Cadres supérieurs (classe IV)	87 591	131 438	73 865
Cadres (classe III)	188 431	235 847	194 418
Maîtrise et exécution (classes II et I)	363 409	370 526	366 968
TOTAL	639 431	737 811	635 251

5.1.5. Décomposition par type de formation

	2015	2016	2017
Adaptation au poste de travail	491 017	628 609	540 243
Évolution ou maintien de l'emploi	10 573	10 165	9 108
Développement des compétences	62 911	55 990	53 957
Autres dispositifs	74 930	43 047	31 943
TOTAL	639 431	737 811	635 251

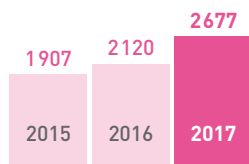
5.2. CONGÉS FORMATION

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

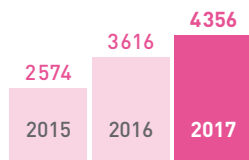
En personnes physiques	2015	2016	2017
CFP	100	85	61
CIF	569	630	587
TOTAL	669	715	648

5.3. ALTERNANCE

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



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



Sur la période, le nombre de contrats d'alternance signés dans l'année augmente significativement. Après une évolution de 40,5% en 2016, ce nombre augmente à nouveau de 20,46% en 2017.

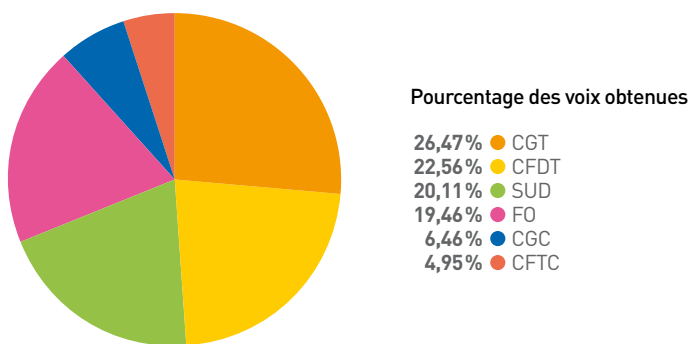
6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

6.1.1. Participation aux élections

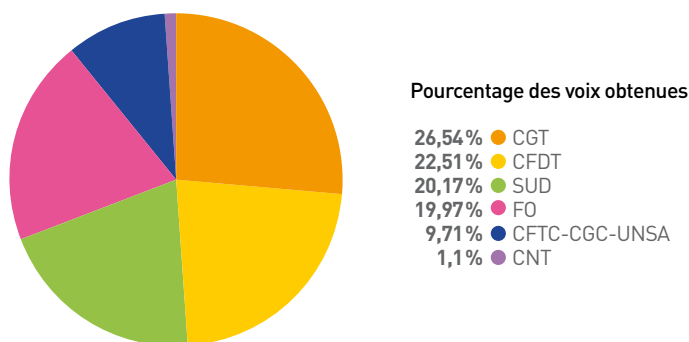
Conseil d'administration (du 16 au 20 novembre 2015)

- Taux de participation : 62,11 %
- Représentants élus : 2 CGT, 2 CFDT, 2 SUD, 1 FO



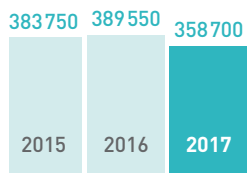
Comité technique national (du 1^{er} au 4 décembre 2014)

- Résultats des élections des représentants du personnel au Comité technique national
- Taux de participation : 76,38 %
 - Représentants élus : 4 CGT, 3 CFDT, 3 SUD, 3 FO, 2 CFTC-CGC-UNSA

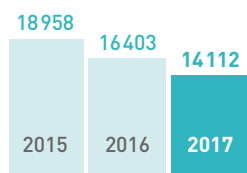


6.1.2. Volume global des crédits d'heures utilisés

Volume exprimé en jours



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



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

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

Seuls les accords nationaux sont cités ci-dessous :

7 février 2017	Accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC)
30 mars 2017	Accord salarial (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
30 mai 2017	Accord logement 2017-2019 (CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
20 juin 2017	Accord sur la création de la fonction de chargé de clientèle remplaçant et la responsabilisation du management sur l'activité de remplacement en bureau (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
21 juin 2017	Accord relatif à la création du Comité de dialogue social stratégique Groupe (CGT, CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC)
19 juillet 2017	Servir le développement de l'Accord social sur l'avenir des métiers supports 2017-2020 (CFDT, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
26 juillet 2017	Avenant n° 3 à l'accord « Santé » du 7 juillet 2011 (CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
26 juillet 2017	Avenant n° 9 à l'accord « Prévoyance santé » du 19 mai 2006 (CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
11 septembre 2017	Accord social sur les conditions d'exercice des métiers de conseil bancaire (CGT, CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
11 octobre 2017	Accord relatif aux primes « Colis » (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
7 novembre 2017	Accord portant transfert pour partie de la rémunération indemnitaire vers la rémunération indiciaire des fonctionnaires ou vers le salaire de base des salariés de classes I à III (CGT, CFDT, SUD, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC-UNSA)
13 décembre 2017	Avenant de prolongation à l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste 2015-2017 (CFDT, FO, Liste Unis pour agir ensemble - CFTC-CGC)

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

En personnes physiques

8 240	7 970	7 740
2015	2016	2017

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

En jours par agent et par an	2015	2016	2017
Grèves locales	0,22	0,08	0,08
Grèves nationales	0,32	0,81	0,44

6.2. INFORMATION ET COMMUNICATION

6.2.1. Nombre d'heures consacrées aux réunions du personnel

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

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

6.2.2. Procédure d'accueil

La procédure d'accueil comprend à La Poste :

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

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

6.2.3. Procédures d'information ascendante ou descendante

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

Nom du canal/support	Type de canal/support et périodicité	Public/destinataires	Contenu
Espaces temps communication	Réunions mensuelles inscrites au cadre d'organisation des établissements	Tous les postiers	Échanges avec les managers sur les problématiques nationales et locales.
Forum Le Mag	Magazine trimestriel	Tous les postiers	Informers sur l'actualité et les projets du Groupe. Montrer comment les postiers vivent La Poste au quotidien.
Forum web	Portail intranet du Groupe	Tous les postiers accédant à l'intranet	Portail diffusant de l'information sur le Groupe et permettant d'accéder aux sites intranets des métiers et filières du Groupe La Poste.
Forum en région	Dispositif national d'information régionale	Tous les postiers	Publication régionale informant sur l'actualité locale et la déclinaison locale des décisions et projets nationaux.
Infos-Poste	Affichage selon actualité dans tous les établissements	Tous les postiers de l'établissement	Information ponctuelle, nationale, départementale ou locale.
Forum Managers	Intranet en accès réservé	Les managers de La Poste	Suivi en temps réel de l'actualité du Groupe et de son environnement en proposant différents modes de lecture. Aide à décrypter les grands changements que vit le Groupe et à en expliquer le sens et la portée à ses équipes.

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

6.2.4. Système d'entretiens individuels

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

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

Cet entretien a pour objet :

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

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

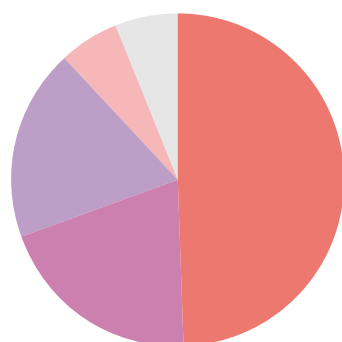
7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1. ACTION SOCIALE

7.1.1. Activités sociales

Montants en milliers d'euros en 2017

Restauration et secteur économique	101 935	5 125 745 repas servis, 91 244 bénéficiaires du titre restaurant
Activités sportives et culturelles	37 815	Dont 9 155 milliers d'euros pour le Chèque-Vacances 97 149 bénéficiaires de chèques culture 92 407 bénéficiaires de l'offre sport (actifs, retraités, enfants, conjoint) 37 023 plans d'épargne Chèques-Vacances servis
Enfance	41 327	Près de 9 680 postiers bénéficiaires de l'aide à la garde des jeunes enfants Près de 7 673 postiers bénéficiaires de l'aide en accueil de loisirs sans hébergement Près de 12 290 enfants accueillis en centres de vacances Avea Plus de 6 994 aides à la scolarité
Prévoyance et solidarité	12 316	3 153 milliers d'euros de Cesu Plus de 6 317 bénéficiaires Cesu famille et vie quotidienne, près de 617 bénéficiaires Cesu handicap, 222 bénéficiaires Cesu aidants
Gestion et frais de structure	12 178	
TOTAL	205 571	



49,6% ● Restauration et secteur économique
20,1% ● Enfance
18,4% ● Activités sportives et culturelles
6,0% ● Prévoyance et solidarité
5,9% ● Gestion et frais de structure



Conception et réalisation :  havas *paris*

Crédits photos : Jérôme Abou / Jonathan Alexandre / Julien Apruzzese / Alex Cretey-Systemans / Olivier Douard / David Drujon / Benoit Ducrueux / Romain Etienne / Pascaline Goret / Éric Huynh / Fatima Jellaoui / Philippe Labeguerie / Pascal Lagneau / Sophie Loubaton / Éric Roger / Sarai Suarez / Jérémy Suyher / Médiathèque Groupe La Poste / Getty Images.

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

Document imprimé sur du papier issu de forêts gérées durablement



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



LE GROUPE LA POSTE

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

La Poste – Société anonyme au capital de 3800000000 euros – 356 000 000 RCS PARIS
Siège social : 9, RUE DU COLONEL PIERRE AVIA – 75015 PARIS