

Accord social « La Poste engagée avec les postiers »

Plénière du 28 juin 2024

SOMMAIRE

- Priorités stratégiques et engagements de l'accord « La Poste engagée avec les postiers » p. 3
- Contexte et faits marquants p. 4
- Bilan des engagements : actions, résultats et perspectives p. 5 à 8

Priorités stratégiques et engagements de l'accord

Les 7 priorités stratégiques



Client



Présence



Numérique



Vert



Citoyen



International



Pacte
social

Les 5 engagements de l'accord social socle

L'amélioration de
la qualité de vie au
travail, de la santé
et de la sécurité au
travail

Une gestion
prospective
des ressources
humaines

Le développement
des compétences, de
la mobilité et des
parcours
professionnels

La maîtrise de
l'environnement
numérique et de
la culture client

Le soutien de
notre
transformation
durable

Un dialogue social soutenu et constructif

- Signature le 4 mai 2021 de l'accord « **La Poste, engagée avec les postiers** » entre La Poste et la CFDT, CGC, CFTC et UNSA
- L'accord a pour objectif d'accompagner les postiers dans la transformation de La Poste et de lui permettre de conforter le socle des activités historiques, d'accélérer le développement des moteurs de croissance et de construire la croissance de demain.
- Plusieurs accords de Branches ont été signés en référence à l'accord socle du 4 mai 2021.

Suivi de l'accord

- L'accord a fait l'objet des réunions de suivi prévu par l'article 5.3
- Le 9 décembre 2021 pour partager un premier bilan de la mise en œuvre des engagements pris dans l'accord
- Commissions de suivi des 14 avril 2022, 9 mai 2023 et 23 avril 2024
- Commissions locales échelonnées au printemps 2022/2023/2024 dans les Branches / siège Groupe
- Les actions et résultats des engagements pris dans l'accord ont fait l'objet de communication RH tout au long de la durée de l'accord.

Bilan des engagements de l'accord « La Poste engagée avec les postiers »

Une politique RH renforcée avec cinq orientations

- **Orientation n°1 « Renforcer la qualité de vie au travail et la préservation de la santé et de la sécurité au travail des postiers »**
- **Orientation n°2 « Développer une gestion prospective des ressources humaines pour accompagner les évolutions »**
- **Orientation n°3 « Développer la mobilité et les parcours professionnels des postiers »**
- **Orientation n°4 « Développer les compétences et l'offre de formation »**
- **Orientation n°5 « Poursuivre les actions socialement responsables »**

Suivi des engagements de l'accord à fin 2023 et perspectives 2024

Indicateurs	Actions engagées	Résultats	Perspectives
Démarche qualité de vie au travail	Essentiels QVT déployés et espaces de discussion sur le lieu de travail (ParlonZen)	Le déploiement de ParlonZen se poursuit, les formations d'animateurs ont eu lieu en 2023 et continuent. Les réunions d'équipes sont ritualisées dans les systèmes de management des branches	Déploiement de la démarche « échangeons » à la BSCC, « tous présents » à la BGNP et plan d'action pour prévenir l'absentéisme à la DREC et au transverse
Prévention et réduction de l'absentéisme	Renforcement des actions de prévention primaire	Le taux de fréquence des accidents a baissé de plus de 15% entre 2021 et 2023. Le taux d'absentéisme a baissé de - 10,5% entre 2022 et 2023. Il se situa au niveau de 2021. Les maladies professionnelles (TMS) ont diminué de 20% entre 2021 et 2022, elles ont augmenté de 9% entre 2022 et 2023 Note QVT en augmentation à 6,7/10	Renforcer les actions ciblées pour conforter l'inflexion à la baisse des accidents (taux de fréquence et taux de gravité) et du taux d'absentéisme Entretenir la dynamique positive
Gestion anticipée des besoins en emplois et compétences par territoire	GEPP territoriales déployées / animées avec les Branches et les filiales (pilotage EMRG)	Mobilité inter branches : 13% en 2023, en progression par rapport à 2022	La mobilité des postiers est en augmentation en mai 2024 par rapport à mai 2023
Nouveaux dispositifs de mobilité interne	Création / déploiement des itinéraires balisés et des parcours pionniers (parcours de formation certifiant)	En 2023 : 2500 postiers engagés 50 parcours créés	Renforcement métiers de la data /IA avec l'école de la DATA / IA Préparation de la 3 ^{ème} promotion au mois de juin/juillet 2024

Suivi des engagements de l'accord à fin 2023 et perspectives 2024

Indicateurs	Actions engagées	Résultats	Perspectives
Rôle renforcé des parties prenantes dans l'accompagnement à la mobilité	Adaptation de l'action des Equipes mobilité & recrutement aux besoins / Enquête annuelle	1.2.3 J'active ma Carrière : 10 000 postiers participants Mise à disposition d'outils pour faciliter la visibilité des offres et des métiers possibles : M@p et CAP ²	46% des postiers ont une appréciation positive de leur développement de compétences et de l'accompagnement à la mobilité (baromètre 2023)
Développement soutenu des compétences des postiers	Proposer une formation adaptée aux enjeux avec des modalités pédagogiques adaptées	5,05% de la masse salariale consacré à la formation en 2023 (en augmentation par rapport à 2022) Taux d'accès à la formation de 93% 83% des postiers formés ont suivi une formation à distance	Taux d'accès formation 54% à fin mai 2024
Développer les compétences numériques des postiers	100% des postiers formés aux usages numériques à horizon 2025	54,80% formés au numérique, soit 82 200 postiers période 2021/2022/2023	Plus de 64% des postiers formés au numérique à fin mai 2024 3086 postiers formés CléA numérique depuis 2021
Développement de la culture managériale	100% des managers formés à leur prise de fonction Déploiement du programme « culture managériale »	Plus de 8700 managers formés au management en 2023 Poursuite du déploiement du programme culture managériale / focus coopération	Poursuite du cycle de formation

Suivi des engagements de l'accord à fin 2023 et perspectives 2024

Indicateurs	Actions engagées	Résultats	Perspectives
Politique volontariste en faveur de l'alternance / stages	Actions en faveur en l'insertion des jeunes dans l'emploi Mise en place d'une nouvelle gouvernance DRHG – Branches – Formaposte pour piloter les prévisions d'alternants Actions marque employeur pour renforcer l'attractivité auprès des Jeunes	En 2023, 4092 nouveaux alternants embauchés, dont près de 7% issus des quartiers prioritaires de la ville	Renforcement des actions d'anticipation sur un marché qui reste tendu en 2024 pour tous les profils recherchés. Prévision 2024 à 3 900
Accompagnement des postiers souhaitant changer de métier et développer de nouvelles compétences à l'extérieur du Groupe	Mémo RH, atelier EMRG et création d'un e learning d'information sur les dispositifs existants	542 postiers ont été accompagnés dans leur projet en 2023 (création d'entreprise, mobilité fonction publique, mobilité volontaire sécurisée, mobilité vers l'économie sociale et solidaire, soutien à la reconversion)	