

Chaque postier est créateur de confiance.  
Donner envie aux postiers d'accompagner  
les évolutions de l'entreprise et de contribuer  
à sa réussite économique est un engagement  
clé du plan stratégique 2008-2012. Faire de  
La Poste un « employeur développeur »  
au service de la performance de l'entreprise,  
c'est l'un des enjeux majeurs de notre  
politique sociale.

## Rapport social 2008



LAPOSTE

La Poste souhaite offrir **un emploi de qualité**, des parcours diversifiés, **l'égalité des chances** pour que chaque postier trouve sa place au sein de l'entreprise et évolue à la hauteur de ses compétences et de ses ambitions.

Protéger **la santé au travail**, **préserver le bien-être** des postiers mais aussi développer **l'action sociale** pour accompagner les collaborateurs dans leur quotidien, ce sont également les ambitions d'une politique sociale qui s'inscrit plus que jamais dans la stratégie de Développement Responsable de La Poste. Stratégie qui fait grandir **la confiance** des postiers comme **la performance** de l'entreprise. Damien, Jean-Michel, Nicaise, Daphné, des postiers et postières témoignent et apportent leur point de vue sur les évolutions de La Poste.

**La Poste change**, se modernise. La politique sociale accompagne ces évolutions au plus près. 2008 est la première année de déploiement de notre nouveau plan stratégique « Performance et Confiance 2008-2012 », et déjà La Poste concrétise son ambition d'être un « employeur développeur » au service de la réussite économique. La qualité de l'emploi progresse, les nouveaux dispositifs de promotion et la Bourse d'Emplois élargissent les possibilités d'évolution professionnelle des postiers, tout en contribuant à la nécessaire flexibilité de nos organisations et à la performance de La Poste. La signature du Plan Espoir Banlieues et la participation au premier Train pour l'Emploi et l'Egalité des Chances témoignent de notre engagement en faveur de la diversité des équipes. C'est un réel atout pour La Poste, qui en étant à même de mieux comprendre les attentes des clients, dans toute leur diversité, peut y répondre pleinement. L'autre grande avancée concerne le partage de la performance collective réalisée en 2007 et le versement, par La Poste, du premier intéressement de son histoire, au profit de tous les collaborateurs. Rien de tout cela ne serait possible sans le dialogue social de qualité qui accompagne l'évolution de l'entreprise. En 2008, pas moins de 14 accords sociaux nationaux ont été signés.

Toutes ces avancées sociales marquent notre engagement résolu sur la voie d'un développement responsable, source d'une performance économique durable. Elles traduisent notre reconnaissance de l'action des postiers, premiers créateurs de confiance des clients.

**Jean-Paul Bailly**  
Président



#### sommaire

**01** Édito du Président — **02** La Poste et nous — **06** Le dialogue social — **08** L'emploi responsable — **12** La reconnaissance et le partage de la réussite — **14** L'égalité des chances — **18** La prévention, la santé, la sécurité au travail — **20** L'action sociale — **23** **Le bilan social en chiffres**

Nicaise, 52 ans, est pilote de machine à la plate-forme courrier de Wissous (Essonne), un monde et un métier qu'elle a eu envie de découvrir en 2007, après un parcours à l'Enseigne et un déménagement à la clé. Une mobilité qui lui a donné des ailes.

« Je suis arrivée à La Poste en 1975 à Paris-Louvre, comme factrice, d'ailleurs j'étais l'une des trois premières filles à faire de la distribution, et de concours en opportunité, je suis devenue guichetière spécialisée. »



« J'ai quitté l'école après la seconde, je pensais plus à la musique qu'aux études. Ma mère m'a inscrit au concours de facteur un peu à mon corps défendant et c'est comme ça que je suis entré à La Poste. »

Jean-Michel, 51 ans, est entré à La Poste en 1977 comme facteur, d'abord à Paris puis à Reims. Depuis 2005 à Bazancourt (Aisne), il est devenu facteur qualité en 2008. Bassiste, il aime la musique comme le contact des gens. Son mot-clé : respect...

Daphné est coordinatrice de prévention pour la région Meuse-Champagne-Ardenne. De CDD à CDI, de concours externe en promotion interne, d'agent de tri à Conseiller financier, elle a tracé sa route, gravi les échelons et même surmonté les obstacles rencontrés au cours du Rallye des Gazelles...

« Je suis entrée à La Poste en 1995 pour un contrat de deux mois à temps partiel comme agent de tri. De restructuration en réorganisation, j'ai changé de poste, de Métier, et je suis passée de I-1 à IV-2. »



Damien, 23 ans, est agent de secteur à la plate-forme colis de Carvin (Nord), qu'il connaît déjà par cœur. Il y a fait deux ans d'apprentissage, a prêté serment dès les premiers jours, et s'est juré de devenir chef d'équipe, vite. Son mot-clé : opportunité...

« J'étais étudiant et je faisais facteur l'été. J'ai vu une annonce qui proposait de devenir chef d'équipe dans un centre de courrier et de colis, tout en préparant un BTS en alternance. Je me suis lancé sans hésiter. »



**Un dialogue de qualité accompagne l'évolution de l'entreprise. En 2008, pas moins de 14 accords sociaux nationaux sont signés au niveau de La Poste et de ses Métiers. Ils font notamment progresser l'emploi des personnes travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle femmes-hommes ou encore la qualité de la couverture prévoyance santé.**

## 14 février

Avenant unanime à l'accord relatif aux salariés des DOM (CGT, SUD, CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 18 février

Accord 2008-2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées et en situation d'inaptitude (CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 6 mai

Accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2008 (CFDT, CFTC, CGC).

## 6 mai

Avenant à la convention commune (CFDT, CFTC, CGC).

## 21 mai

Accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'Enseigne (CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 27 juin

Avenant à l'accord d'intéressement 2007-2009 (CFDT, CGC).

## 30 juin

Accord relatif à la mise en place d'un régime d'astreintes (CFTC, CGC).

L'environnement social et économique de la société se modifie en profondeur. La modernisation de La Poste sera étroitement associée à la modernisation sociale pour servir la réussite économique du Groupe. Faire progresser le dialogue social dans l'entreprise est un enjeu fondamental au service de la performance et de la confiance.

**14** accords sociaux nationaux



## Le point de vue

« En 2008, nous avons pu constater l'effet positif de notre démarche continue de dialogue social. 14 accords sociaux nationaux ont été signés dans des domaines aussi fondamentaux que la diversité et l'égalité, les mesures salariales ou encore la prévoyance santé.

Par ailleurs, de très nombreux accords sociaux ont été conclus au plan local, principalement au sein du Courrier, dans le cadre du déploiement du projet " Facteurs

d'avenir ". Grâce à la systématisation des rencontres avec les partenaires sociaux, des mutations importantes ont été possibles au sein des Métiers et pour l'ensemble de l'entreprise.

Les bonnes pratiques en matière de dialogue social que La Poste s'attache à mettre en œuvre représentent un atout pour l'entreprise. Elles permettent un progrès continu, pour nos clients et pour tous les postiers, qui peuvent

être fiers d'appartenir à une entreprise en mouvement, consciente de ses défis et de ses forces. »



Foucauld Lestienne  
Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales

## 9 juillet

Accord sur l'égalité professionnelle au Courrier (CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 17 septembre

Avenant à l'accord prévoyance santé des salariés (SUD, CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 7 novembre

Accord relatif à l'égalité professionnelle au sein des Services Financiers (CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 18 novembre

Accord relatif aux personnes handicapées à ColiPoste (CFDT, CFTC, CGC).

## 24 novembre

Accord relatif aux personnes handicapées dans les Services Financiers (CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 18 décembre

Avenant à l'accord Compte Épargne Temps (CFDT, FO, CFTC, CGC).

## 23 décembre

Accord relatif aux personnes handicapées du Courrier (CFDT, FO, CGC).

**En 2008, La Poste concrétise son ambition d'employeur développeur. Elle améliore la qualité de l'emploi, met en œuvre les nouveaux dispositifs de promotion, facilite la mobilité interne ou vers les fonctions publiques et élargit les possibilités de développement professionnel de tous les postiers.**

## Qualité de l'emploi

La Poste a déployé sur la période 2004-2008 un programme ambitieux en faveur du renforcement de l'emploi stable, en œuvrant pour la fin du temps partiel imposé et une baisse significative du recours au CDD. Avec un taux d'emploi à temps plein des salariés de 87,6% en 2008, l'entreprise offre aujourd'hui un temps plein à tous les salariés qui le souhaitent. Par ailleurs, le nombre de personnes employées en CDD ne représente plus que 3,3% de l'effectif total. Assurer la flexibilité des organisations est une nécessité pour La Poste qui, en contrepartie, offre un emploi durable et des formes d'emploi adaptées aux rythmes de vie et aux aspirations personnelles des postiers.

## Promotion

Valorisant les acquis professionnels, l'expérience ou le potentiel, la promotion reconnaît les compétences de tous les postiers et accompagne chacun dans son projet d'évolution. En 2008, 26 933 postiers sont promus, soit plus de 10% de l'effectif total de La Poste. Au Courrier, le programme « Facteurs d'avenir » fait évoluer plus de 15 700 facteurs vers le métier de facteur d'équipe, de référent distribution, ou de facteur qualité qui consacre 30% de son activité au suivi de la qualité. Fin 2008, plus de 38 500 facteurs ont été concernés par « Facteurs d'avenir ». D'ici à fin 2009, l'ensemble des facteurs devrait avoir adopté ce nouveau mode d'organisation, permettant ainsi de nouvelles promotions.

## Formation

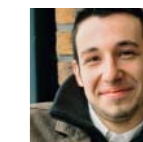
Par le développement continu des compétences, La Poste permet à chacun de s'adapter aux mutations de l'entreprise, d'évoluer pour répondre aux changements technologiques, économiques et culturels de la société. En 2008, La Poste organise 696 159 journées de formation pour 164 249 postiers.

Une convention de partenariat, signée avec l'Éducation nationale, permet désormais aux postiers de suivre, via le réseau des Gréta, des formations certifiantes en langues étrangères, en bureautique et sur les savoirs fondamentaux. L'alternance demeure une voie privilégiée d'intégration dans l'entreprise et d'obtention d'une qualification professionnelle. En 2008, La Poste emploie 3 085 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Près de 80% d'entre eux seront, une fois diplômés ou qualifiés, recrutés en CDI.

Les périodes de professionnalisation permettent aux agents bénéficiaires de ce type de dispositif d'acquérir les compétences nécessaires à leur évolution professionnelle. Au Courrier, par exemple, dans le cadre du projet Cap Qualité Courrier, les agents de production se voient proposer la possibilité de devenir facteurs ou bien téléopérateurs.

L'Enseigne développe un parcours initial guichetier de vingt jours et professionnalise ses managers au travers des modules de formation qui vont de deux jours pour aborder la culture bancaire, à cinquante-huit jours pour obtenir un mastère de management global.

« J'ai prêté serment dès le début de mon apprentissage. C'est impressionnant. On lit un texte devant un représentant de la loi (c'était un gendarme), et on se dit : voilà, je suis dans une grande entreprise, j'ai des responsabilités, il va falloir que j'assume. »



Damien

**87,6%** des salariés en CDI travaillent à temps complet

**10,5%** des postiers sont promus en 2008

« En 2005, je suis arrivé à Bazancourt, embauché au niveau de classification I-3. En 2008 on a mis en place " Facteurs d'avenir " et je suis passé facteur qualité. »

« C'est pas facile au départ, " Facteurs d'avenir ", et il faut une certaine bonne volonté de la part des collègues, mais je reconnais que l'esprit d'équipe, ça marche! »



Jean-Michel

**164 000**

postiers formés en 2008

**3 085**

jeunes en contrat d'alternance

**26 933**

promotions en 2008



Moment fort de la vie des nouveaux postiers, la prestation de serment gagne en solennité. Des cérémonies sont organisées dans les départements pour valoriser cet acte symbolique du professionnalisme des postiers, vecteur des valeurs de l'entreprise : proximité, sens du service, considération.

La politique sociale accompagne les évolutions de l'entreprise et sa modernisation. Grande avancée de 2008, la mise en œuvre d'une nouvelle politique de mobilité permet à La Poste de disposer des bonnes compétences au bon endroit tout en répondant à une aspiration profonde des postiers.

## Une Bourse d'Emplois multimétiers

Le nouveau dispositif de mobilité complète les avancées en matière de formation et de promotion et concourt à développer une nouvelle gestion des ressources humaines centrée sur la fluidité des parcours professionnels. La priorité est donnée à la mobilité interne, intra et intermétiers, sur tout recrutement externe. Tous les postiers ont désormais les moyens d'être acteurs de leur mobilité. Un accompagnement financier incite également à rejoindre les postes ou les zones correspondant à un besoin prioritaire de l'entreprise. En septembre 2008, La Poste lance la Bourse d'Emplois nationale multimétiers. Ce nouvel outil organise l'accessibilité de l'information pour tous et sur tous les emplois de l'entreprise. Consulter via intranet ou Internet, l'ensemble des emplois vacants dans l'entreprise, sur l'ensemble du territoire et dans tous les Métiers, puis postuler directement en ligne, est désormais possible. Gagner en réactivité et en fluidité et s'adapter plus rapidement à l'évolution du marché et aux exigences des clients, tel est l'objectif de La Poste, qui franchit ainsi une étape supplémentaire dans la modernisation et le développement de sa performance sociale.

**3 500** visites par jour  
sur la Bourse d'Emplois en ligne

« Il y a des opportunités de monter vite en grade chez ColiPoste, surtout en ce moment, où tout évolue très vite. Il faut montrer qu'on est motivé, qu'on en veut! »



Damien

## Mobilité vers les fonctions publiques

Pour répondre à tous les besoins de mobilité exprimés par les postiers, La Poste va plus loin. Un nouveau dispositif financier et juridique aide les postiers qui le souhaitent à valoriser leurs compétences auprès des trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. Il est ouvert à tous les postiers volontaires, qu'ils soient fonctionnaires ou salariés, en situation de réorientation professionnelle ou non. Les Délégués à la Valorisation des Ressources Humaines (DVRH), qui prennent leurs fonctions en février 2008, assurent l'interface entre les Métiers et les employeurs publics et contribuent à valoriser la stratégie RH de l'entreprise et ses ressources internes.

## La Poste soutient les créateurs d'entreprise

Enfin, La Poste accompagne les collaborateurs souhaitant créer ou reprendre une entreprise. Une structure dédiée, l'Appui à la Création d'Entreprise (ACE), composée de conseillers spécialisés, accompagne les postiers dans la construction d'un projet d'entrepreneuriat solide et réaliste. Plus de 80% des projets de création qui bénéficient de conseils, réussissent! Grâce à ce dispositif complet de mobilité, La Poste répond à toutes les envies d'avenir des postiers.

## Le point de vue

Entrée à La Poste en 1994, Isabelle est devenue agent RH en 2003, puis l'idée d'une mobilité géographique est née. « Pour me rapprocher de mon domicile tout en restant dans les RH, je n'avais pas le choix... avec le regroupement des UGRH, j'ai vite constaté qu'il n'y aurait pas de poste proche de mon domicile. J'ai alors décidé de me tourner vers la fonction publique. » Depuis le 1<sup>er</sup> avril dernier, Isabelle est agent de carrière et paie à la communauté d'agglomération du Plateau de Saclay, dans l'Essonne. « Il faut être prêt à changer, mais c'est une belle expérience. J'appréhendais, car je quittais des collègues que j'appréciais et je m'aventurais vers la gestion intégrale de la paie, que je ne maîtrisais pas, mais je ne regrette pas mon choix. »

Isabelle

**133**

créations d'entreprise en 2008

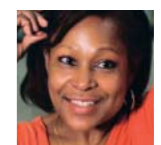
**415**

mobilités vers la fonction publique en 2008



« Après 32 ans à Paris-Louvre et des années au guichet, ça devenait un peu compliqué et lourd de gérer les exigences des clients, alors j'ai voulu changer. Au début, je ne savais pas ce que cela allait donner! J'ai quitté un travail de jour pour un travail de nuit, ça m'a fait tout drôle. Et puis, du guichet au pilotage d'une machine, c'est une autre histoire. Nous sommes 800 à travailler sur la plate-forme, qui tourne 24 h/24 et 6 j/7. Nous trions tout le courrier du sud de l'Île-de-France. Heureusement, il y a eu les formations. Aujourd'hui, cela fait deux ans et tout va bien. »

« Je viens de postuler pour une RAP (Reconnaissance des Acquis Professionnels), j'aimerais passer II-3 pour avoir un rôle d'animation d'équipe, puis évoluer vers un poste de cadre, pourquoi pas! »



Nicaise

# La reconnaissance et le partage de la réussite

Partager la réussite avec les postiers est un axe majeur de la stratégie de développement responsable de La Poste. En 2008, l'entreprise active de nouveaux leviers de reconnaissance des collaborateurs. La prime d'intéressement versée à tous les postiers, les 4 120 médailles remises solennellement ou encore l'amélioration des remboursements en santé en sont autant d'exemples.

## Le premier intéressement de l'histoire de La Poste

L'un des engagements forts de La Poste, pris dans le cadre de l'accord social signé en 2007, est de reconnaître la qualité du travail accompli par tous les postiers et d'associer chaque collaborateur au résultat économique de l'entreprise. Pour la première fois de son histoire, en application d'un accord d'intéressement signé avec les organisations CFDT, CFTC, CGC et UNSA, La Poste verse une prime d'intéressement à tous les postiers au vu de la performance collective réalisée en 2007. 26 millions d'euros sont ainsi distribués

au titre de l'intéressement et répartis de manière égale entre tous les postiers, fonctionnaires et salariés, en CDI comme en CDD, sans distinction de grade, de niveau de rémunération ou de Métier. Preuve que l'implication des postiers fait grandir la confiance des clients et réussir l'entreprise, le résultat d'un cercle vertueux.

## Des médailles en signe de reconnaissance

Les années passées au sein de l'entreprise et la valeur professionnelle des collaborateurs sont reconnues par les Médailles d'Honneur et d'Entreprise. À côté de la Médaille d'Honneur, remise aux postiers fonctionnaires depuis de nombreuses années, La Poste a créé une Médaille d'Entreprise, qui reconnaît de la même façon les collaborateurs salariés. En 2008, 4 120 collaborateurs, fonctionnaires et salariés, sont médaillés. Des cérémonies sont organisées dans toute la France, lettre de félicitations et diplôme à l'appui, pour valoriser chaque collaborateur et donner à cet acte de reconnaissance de l'entreprise toute sa solennité.

**26,4 millions d'euros**  
pour l'intéressement  
des postiers



Moment solennel de la carrière des postiers, la remise de médaille permet de reconnaître l'ancienneté et la valeur professionnelle acquise année après année. Médaille d'Honneur ou d'Entreprise, d'or, d'argent ou de bronze, les mêmes principes s'appliquent désormais aux fonctionnaires comme aux salariés, unis dans le professionnalisme.

**29%**

de baisse sur les cotisations santé pour les employés salariés

**4 120**

postiers médaillés

« Quand je vois ces petits bouts de femmes qui partent au petit matin sur une mobylette, alors qu'il fait froid, qu'on a du gel, du verglas... et tout le monde est parti à chaque fois sans être forcé. C'est significatif. Je pense qu'il ne faut pas casser ça, les facteurs ne sont pas des numéros, ce sont des personnes. »



Jean-Michel

## Prévoyance santé : premier bilan positif

En 2008, un premier bilan du contrat collectif prévoyance et santé, mis en place en janvier 2007 pour les 100 000 postiers salariés, fait état de bons résultats pour le régime santé. La Poste et les organisations syndicales SUD, CFDT, FO, CFTC et CGC signent un avenant en septembre 2008, permettant d'adopter une série de mesures pour les salariés et leurs familles. Ainsi, tous les salariés bénéficient, durant le quatrième trimestre 2008, de la gratuité de leur cotisation santé. De plus une amélioration des garanties santé entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> novembre 2008 pour les actes les plus onéreux et les moins bien remboursés. Enfin, une réduction sensible des cotisations santé 2009 est décidée, avec une diminution allant jusqu'à - 29% pour les employés et jusqu'à - 26% pour les cadres.

## Le point de vue

« Dire que je suis myope n'est pas juste. Je suis hyper myope, presbyte et astigmat, alors autant dire que sans mes lunettes, je suis perdue ! Je m'attendais à devoir dépenser cette année une fortune pour changer ma monture et mes verres, d'autant que j'ai dû faire réaliser l'un des verres sur mesure. Ça a été une vraie surprise de

constater le niveau de prise en charge pour tout mon équipement ! C'est un réel avantage ce contrat collectif ! »

Sylvie

La Poste s'investit dans la lutte contre les discriminations et ses collaborateurs reflètent la diversité de la société française. Forte d'une solide tradition de promotion sociale, La Poste s'engage résolument dans la promotion de l'égalité des chances tant vis-à-vis de ses agents que de ses clients et de ses fournisseurs.

## La diversité en actions

À fin 2008, La Poste a recruté 184 personnes handicapées et 1410 personnes issues de quartiers sensibles, dont 703 de moins de 26 ans. C'est l'effet d'une politique volontariste d'ouverture, permettant l'accès de tous aux offres d'emploi. La signature de l'engagement national pour l'emploi des jeunes dans les quartiers, issu du Plan Espoir Banlieues, le démontre. La Poste s'engage ainsi à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes résidant en Zones Urbaines Sensibles. D'ici à 2010, elle engagera en contrat à durée indéterminée 1 650 de ces jeunes, et proposera à 1 050 d'entre eux une formation en alternance.

La Poste va au-devant des demandeurs d'emploi en participant au premier Train pour l'Emploi et l'Égalité des Chances, qui s'arrête dans 10 villes françaises. Les 2800 postes proposés, dont 1800 en alternance et 1000 en contrat à durée indéterminée, attirent plus de 5300 candidats de tous horizons, de tous âges et de toutes qualifications sur le stand de La Poste.

## Égalité femmes-hommes

La Poste a accéléré sa dynamique d'égalité professionnelle entre femmes et hommes. En 2008, les quatre Métiers déclinent l'accord-cadre de La Poste au cœur de leur activité, garantissant l'égal accès des postiers et postières à toutes les fonctions, un niveau égal de rémunération à situation identique et une harmonie facilitée entre vie professionnelle et vie privée. Alors que La Poste compte 51% de postières, la part des femmes au sein de l'équipe dirigeante s'est accrue de 2 points cette année. Ces initiatives valent à La Poste la confirmation du label « Égalité » en 2008 et, pour l'Enseigne, l'obtention du label comme reconnaissance de ses progrès.

« Le Rallye des Gazelles, c'est un très beau cadeau que La Poste fait aux femmes. Ça leur donne confiance en elles et puis ça change l'image des femmes dans l'entreprise en montrant qu'il n'y a pas de domaines réservés, même pas le désert et les voitures! »



Daphné

## Parentalité

À La Poste, 98% des hommes prennent leur congé paternité, dont la durée est de onze jours. Pour faire progresser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents, La Poste a signé en novembre 2008 la charte de la parentalité. La Poste s'engage à prendre en compte les contraintes spécifiques de la parentalité dans les organisations et les conditions de travail, pour une plus grande disponibilité des postiers parents et une implication plus libre.

1 410 personnes des quartiers  
recrutées en 2008

2 800 postes proposés dans  
le 1<sup>er</sup> Train pour l'Emploi

51 %  
de postières

98 %  
des postiers utilisent  
leur congé paternité



La Poste est allée à la rencontre des candidats dans 10 villes de France en participant au 1<sup>er</sup> Train pour l'Emploi et l'Égalité des Chances. Les 2800 postes proposés (1800 en alternance, 1000 en CDI) ont attiré 5300 candidats de tous âges et de tous horizons. Cette opération a mobilisé plus de 300 postiers.

**Le handicap et les problématiques d'accessibilité constituent une réalité prise en compte par la Poste. En 2008, La Poste multiplie les initiatives et les actions de sensibilisation pour changer le regard. Elle développe également une véritable politique d'intégration des personnes handicapées en mettant l'accent sur l'accès à l'emploi et l'accessibilité des locaux.**

## Premier accès : l'emploi

Le nouvel accord national pour l'emploi des personnes handicapées et inaptes à leur emploi fixe des objectifs ambitieux pour la période 2008-2010. La Poste s'engage à recruter au minimum 600 travailleurs handicapés sur trois ans et à leur offrir les mêmes chances de carrière, un égal accès à la formation, à la mobilité et à la promotion. Afin de contribuer à l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées, La Poste a pour ambition de développer ses achats auprès du secteur adapté et protégé en se fixant comme objectif annuel d'y consacrer 1,5% du montant total de ses achats de fonctionnement. Pour concrétiser sans attendre son engagement de recrutement, La Poste est à nouveau partenaire de la 12<sup>e</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, organisée en novembre. Partout en France, les postiers se mobilisent pour participer à une cinquantaine de « jobdating » (entretiens de recrutement), à des forums et des « handicapés ». Résultat : en 2008, La Poste recrute 184 collaborateurs handicapés dans tous types de postes (agent de tri, opérateur de colis ou conseiller financier) et emploie, à fin 2008, 14 322 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## Accès suivant : les locaux

En 2008, la 2<sup>e</sup> édition des trophées de l'accessibilité a démontré la forte implication des postiers dans l'intégration des personnes handicapées. 40 équipes ont présenté des propositions et 10 d'entre elles ont été récompensées pour des idées simples, reproductibles et qui améliorent sensiblement l'accessibilité des lieux de travail. Ces bonnes idées ont été reprises dans un guide permettant à tous de les dupliquer. Des trophées qui ont valu à La Poste le Prix Sensibilisation de l'union d'institutions de prévoyance OCIRP, parmi plus de 250 dossiers en compétition.

## Le point de vue

À travers le quatrième accord signé le 18 février 2008 pour l'emploi des personnes handicapées ou en situation d'inaptitude, La Poste s'engage à recruter 600 travailleurs handicapés d'ici à 2010, sur des emplois stables et à temps plein. Pour Christine Bargain, Directrice du projet Diversité et Handicap, « il s'agit également d'accompagner les postiers qui deviennent handicapés au cours de leur vie professionnelle. Par cet accord, l'entreprise facilitera

la démarche de reconnaissance du handicap, notamment par des aménagements d'horaires et d'adaptation professionnelle. De plus, toutes les solutions de reclassement au sein du Groupe seront recherchées pour limiter les périodes sans emploi des personnes devenues inaptes. »



**14 322**

bénéficiaires de l'obligation d'emploi à fin 2008

**684**

personnes handicapées recrutées depuis 2005



Une badgeuse qui permet d'ouvrir une porte lourde, du scotch fluo sur les interrupteurs, un éclairage plus puissant, un journal téléphoné, des étiquettes en braille sur les touches d'ascenseur, des enquêtes de satisfaction en braille sont autant d'idées primées lors des trophées 2008 qui améliorent l'accessibilité des locaux professionnels à moindres frais.

Sensibiliser les managers de La Poste à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances, c'est l'enjeu des forums Mixité-Diversité organisés par La Poste à Paris et Lyon. Face aux cadres supérieurs et stratégiques de la région, des professeurs, des chercheurs, des responsables d'entreprises témoignent et contribuent à faire avancer les pratiques du management de la diversité.

**Protéger la santé au travail est l'une des priorités du plan stratégique 2008-2012 de La Poste. L'observatoire de la santé au travail guide l'action, les différents acteurs en prévention et santé coopèrent, et les postiers se mobilisent. Place à l'action collective en faveur de la diminution des risques professionnels pour un objectif prioritaire : assurer les conditions d'un mieux-être au travail de tous les postiers.**

## Une coopération accrue

La mise en œuvre du plan national prévention santé et sécurité au travail 2007-2010 se poursuit au sein des Métiers. Pour améliorer la compréhension mutuelle et créer les conditions d'une action concertée, les parties prenantes – managers, ressources humaines, médecins de prévention professionnelle – élaborent une charte de coopération. Elle définit le rôle et les engagements de chacun, dans la perspective de faciliter le travail en équipe multidisciplinaire, l'association des médecins aux évolutions de l'entreprise et l'accompagnement des personnes à aptitude réduite.

## L'observatoire de la santé au travail

Pour structurer les données santé du groupe La Poste, construire des indicateurs pertinents, identifier les facteurs de risques et créer une culture santé commune, La Poste innove et crée en 2008 un observatoire de la santé au travail.

**94 852** postiers  
formés à la sécurité en 2008

**3 833** réunions de CHSCT en 2008

Son conseil scientifique, composé de six spécialistes renommés, apportera un niveau d'expertise à la hauteur des enjeux. Outil à la fois d'anticipation et de pilotage de la politique de prévention santé et sécurité, l'observatoire de la santé au travail livrera courant 2009 le fruit de sa première année de travail. Les accidents, les maladies professionnelles, l'absentéisme, les troubles musculaires, le stress, l'inaptitude au travail, autant de plans d'action et de pistes d'amélioration qui seront recherchés.

« Mon métier, c'est de piloter les services de prévention. Pour moi, l'important c'est de donner de l'enthousiasme et de permettre aux gens de travailler ensemble. Or, les médecins sont de leur côté, les animateurs de prévention et les assistantes sociales de l'autre. Pour que ce travail devienne pluridisciplinaire, j'ai créé des rencontres, où tous ces acteurs peuvent échanger. Nous expliquons la stratégie du Groupe, le pourquoi des réorganisations. Les médecins ont découvert notre organisation, ils savent désormais à qui s'adresser et mettent un visage sur un nom. Cela nous a permis d'améliorer le suivi des visites médicales par exemple. »

« Les médecins apprécient d'être mis dans la boucle, ils comprennent mieux les postiers qu'ils rencontrent, le stress des réorganisations, et sont plus à même d'y répondre. »



Daphné

Les Palmes de la prévention, santé et sécurité au travail, une démarche d'amélioration continue et collective mise en place par le Courrier, pour renforcer sa politique de prévention des risques professionnels en faveur du respect de la santé des postiers. En 2009, la 1 000<sup>e</sup> Palme de bronze devrait être remise, ainsi que les premières Palmes d'argent.



**75 %**

des établissements Courrier  
labellisés Palme de bronze

**20 500**

facteurs formés à l'éco-conduite

## L'élan des Métiers

Depuis début 2007, le Courrier déploie une approche originale des risques professionnels : les Palmes de la prévention santé et sécurité au travail. Ce parcours de progrès sur trois ans conduit pas à pas l'établissement vers une gestion de la santé intégrée au management au quotidien. Fin 2008, 100% des établissements du Courrier sont engagés dans la démarche, et 450 sont déjà labellisés Palme de bronze. ColiPoste enregistre pour la première fois depuis 2005 une légère baisse du nombre d'accidents de travail, grâce à une mobilisation des managers et des préventeurs, et une communication quotidienne sur les accidents, qui favorise la prise de

conscience et la mobilisation de tous. De leur côté, les Services Financiers souhaitent donner un nouvel élan aux actions de prévention de l'absentéisme pour maladie, en créant notamment un guide d'entretien au réaccueil à l'usage des managers. Renouer le contact avec un collaborateur de retour de maladie et identifier l'éventuel lien de causalité entre l'arrêt de travail et la sphère professionnelle, tels sont les objectifs de ce guide. L'Enseigne a mis en œuvre le challenge « 10 sur 10 pour la sécurité et la santé au travail » afin de valoriser l'action des Directeurs d'Établissement Terrain et sensibiliser tous les acteurs.

L'offre sociale a pour ambition de répondre aux attentes de tous les postiers, qu'ils soient débutants, célibataires, en famille ou retraités, dans toutes les facettes de leur quotidien : des loisirs et des vacances à la garde d'enfants en passant par la restauration. Des orientations qui ont été réaffirmées en 2008 dans le plan triennal d'action sociale 2008-2010.

## En faveur des familles et des revenus les plus modestes

En 2008, les règles d'attribution des chèques vacances évoluent pour favoriser les familles aux revenus les plus modestes. L'abondement versé par l'entreprise sur l'épargne vacances est désormais modulé en fonction du quotient familial et varie de 15% à 45%, contre 35% au maximum auparavant. Au total, La Poste abonde 38 000 plans d'épargne chèques vacances. Par ailleurs, 180 000 postiers aux revenus les plus modestes, reçoivent un chèque culture en 2008, un nombre jamais atteint. En décembre 2008, La Poste a ainsi contribué pour 3,2 millions d'euros aux achats culturels des postiers.

**8,7 millions** de repas financés  
**93 000** bénéficiaires de l'offre sport  
**9 812 000** titres restaurants distribués

## Pour tous les postiers

Dans ses restaurants, La Poste décline le Programme National Nutrition Santé (PNNS) en sensibilisant ses collaborateurs à la nécessité d'une alimentation équilibrée pour préserver leur santé. En 2008, La Poste souhaite améliorer encore la qualité des repas servis et fixe la part du bio dans les menus à 5%. L'offre est orientée sur les produits bio en favorisant la présence des fruits et légumes frais et de saison, conformément aux préconisations du PNNS. Grâce à l'augmentation de la participation financière de l'entreprise au prix du repas, cette amélioration est sans incidence tarifaire pour les postiers. En 2008, plus de 8,7 millions de repas ont été servis et financés.

« J'utilise les chèques vacances pour partir en famille. J'ai bénéficié aussi de l'aide au sport pour ma fille qui fait du poney. Il se trouve que j'ai un enfant handicapé et j'ai, à ce titre, une petite aide tous les mois. »



Jean-Michel

## 228 M€

versés au titre de l'action sociale en 2008

soit

## 911 €

par postier

## 50 000

aides financières à l'enfance

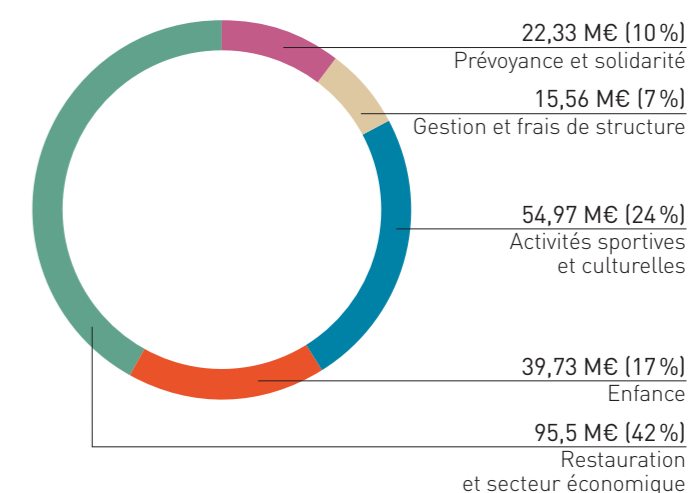


C'est le Conseil d'Orientation et de Gestion des Activités Sociales (COGAS) qui définit les orientations de la politique d'action sociale en faveur des postiers. Cette instance nationale réunit La Poste, les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD) et les représentants des associations de personnel.

## Avec les postiers retraités

En 2008, une lettre d'information semestrielle est créée à l'intention des postiers retraités, très attachés à La Poste. Elle a recueilli près de 40 000 abonnements. Vacances, sorties, sport, généalogie ou philatélie : les associations de La Poste sont ouvertes aux retraités comme aux actifs et le coup de pouce de La Poste est valable pour tous. Concernant les chèques vacances, la bonification de l'entreprise permet également d'aider les familles. Autant d'actions qui maintiennent le lien avec l'entreprise et la solidarité entre les générations.

## RÉPARTITION DE L'ACTION SOCIALE EN 2008



# Le logement

**La modernisation de l'outil industriel du Courrier, l'optimisation de la présence de La Poste en zones urbaines et le recrutement de jeunes postiers posent la question du logement des collaborateurs. En 2008, La Poste a poursuivi sa politique volontariste d'aide au logement en s'appuyant sur sa structure dédiée : le Service Logement de La Poste.**

## À l'écoute des besoins des postiers

Les solutions logement accompagnent les différentes étapes du parcours professionnel et résidentiel des postiers. En 2008, 2841 postiers obtiennent un logement et 11 316 aides logement sont financées, dont plus de 50% au titre de la location. Des prêts à taux préférentiels pour l'accession s'ajoutent à ce dispositif, tandis que 8 643 postiers débutants bénéficient d'aides financières spécifiques qui représentent plus de 6,5 millions d'euros en 2008. Une offre spécifique est développée pour faciliter l'intégration des jeunes postiers dans l'entreprise, grâce notamment aux 12 foyers d'hébergement franciliens. La Poste multiplie également les partenariats avec des collecteurs ou des bailleurs proposant des programmes de logements locatifs sociaux ou d'accession sociale au niveau régional.

**56 M€** d'aides au logement versées

**8 643** postiers débutants aidés

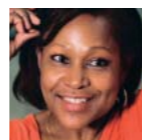
**11 316** aides attribuées en 2008

Dans le cadre d'une mobilité géographique, des aides sont proposées pour alléger les frais occasionnés par un changement de résidence et pour faciliter la recherche d'un nouveau logement en location.

## Au service de la modernisation des Métiers

Axe structurant de la politique logement de La Poste, l'accompagnement du déploiement des projets des Métiers fait l'objet de conventions de partenariat entre les Métiers et le Service Logement de La Poste. Deux conventions sont signées en 2008 avec le Colis et le Courrier, sachant que ce dernier a programmé l'ouverture d'une quarantaine de plates-formes industrielles d'ici à 2011. Ainsi, suite à l'ouverture de la plate-forme industrielle de Wissous, les 150 postiers qui le souhaitent ont pu bénéficier d'un logement situé à proximité. De la même façon, le Service Logement accompagne ColiPoste dans le cadre de la création de plates-formes Colis et facilite, à l'Enseigne, la mobilité des guichetiers, de la province vers la région parisienne.

« Pour changer de métier, j'ai déménagé à l'autre bout de l'Île-de-France. La Poste, il faut le dire, m'a aidée à trouver un logement et m'a aidée aussi financièrement à m'installer. Elle m'a donné une prime de déménagement et une prime de mobilité. De telles aides, cela facilite vraiment les choses! »



Nicaise

# Le bilan social en chiffres

24	<b>1. EMPLOI</b>
32	1.1 Effectifs
33	1.2 Travailleurs extérieurs
34	1.3 Embauches
39	1.4 Départs
40	1.5 Promotions
42	1.6 Handicapés
	1.7 Absentéisme
	<b>2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES</b>
46	2.1 Montant des rémunérations
48	2.2 Hiérarchie des rémunérations
48	2.3 Charges accessoires
	<b>3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>
49	3.1 Accidents de travail et de trajet
50	3.2 Maladies professionnelles
51	3.3 Comités d'Hygiène et de Sécurité
52	3.4 Dépenses en matière de sécurité
	<b>4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>
53	4.1 Durée et aménagement du temps de travail
54	4.2 Organisation et contenu du travail
	<b>5. FORMATION</b>
55	5.1 Formation professionnelle
57	5.2 Congés formation
57	5.3 Alternance
	<b>6. RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>
58	6.1 Représentants du personnel
61	6.2 Information et communication
	<b>7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE</b>
64	7.1 Action sociale

## 1. EMPLOI

### 1.1 – Effectifs

#### 1.1.1 – Effectif total au 31 décembre

En personnes physiques	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	13 892	15 090	15 611
Cadres (classe III)	40 378	38 873	38 253
Maîtrise et exécution (classes II et I)	235 595	225 832	218 213
<b>TOTAL</b>	<b>289 865</b>	<b>279 795</b>	<b>272 077</b>

#### RÉPARTITION PAR SEXE ET STATUT

	2006			2007			2008		
	Fonctionnaires	CDD <sup>(1)</sup>	CDI <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires	CDD <sup>(1)</sup>	CDI <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires	CDD <sup>(1)</sup>	CDI <sup>(2)</sup>
Femmes	74 215	9 063	63 274	70 065	6 796	65 007	66 880	6 309	65 652
Hommes	99 949	6 949	36 415	93 333	5 807	38 787	87 819	5 738	39 679
Ensemble	174 164	16 012	99 689	163 398	12 603	103 794	154 699	12 047	105 331

(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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	12 006	13 047	13 389
Cadres (classe III)	33 989	33 653	33 093
Maîtrise et exécution (classes II et I)	170 921	171 070	167 422
<b>TOTAL</b>	<b>216 916</b>	<b>217 770</b>	<b>213 904</b>

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

En personnes physiques	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	75	85	114
Cadres (classe III)	431	327	376
Maîtrise et exécution (classes II et I)	15 506	12 191	11 557
<b>TOTAL</b>	<b>16 012</b>	<b>12 603</b>	<b>12 047</b>

#### 1.1.4 – Effectif mensuel moyen

En équivalent agents années (moyenne sur 12 mois de l'effectif total mesuré à la fin de chaque mois).

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	12 736	14 136	14 839
Cadres (classe III)	38 725	37 882	36 691
Maîtrise et exécution (classes II et I)	220 426	212 763	205 872
<b>TOTAL</b>	<b>271 887</b>	<b>264 781</b>	<b>257 402</b>

#### RÉPARTITION PAR STATUT ET CONTRAT

	2008		
	Fonctionnaires	CDD <sup>(1)</sup>	CDI <sup>(2)</sup>
Cadres supérieurs (classe IV)	9 445	85	5 309
Cadres (classe III)	25 722	317	10 653
Maîtrise et exécution (classes II et I)	116 576	8 187	81 108
<b>TOTAL</b>	<b>151 743</b>	<b>8 589</b>	<b>97 070</b>

(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

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	5 180	5 696	5 996
	Hommes	8 712	9 394	9 615
	Ensemble	13 892	15 090	15 611
Cadres (classe III)	Femmes	17 348	17 157	17 149
	Hommes	23 030	21 716	21 104
	Ensemble	40 378	38 873	38 253
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	124 024	119 015	115 696
	Hommes	111 571	106 817	102 517
	Ensemble	235 595	225 832	218 213
<b>TOTAL</b>	<b>Femmes</b>	<b>146 552</b>	<b>141 868</b>	<b>138 841</b>
	<b>Hommes</b>	<b>143 313</b>	<b>137 927</b>	<b>133 236</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>289 865</b>	<b>279 795</b>	<b>272 077</b>

### RÉPARTITION PAR DOMAINE DE PILOTAGE

		2008			TOTAL
		Cadres supérieurs (classe IV)	Cadres (classe III)	Maîtrise et exécution (classes II et I)	
Courrier	Femmes	2 404	4 692	68 826	75 922
	Hommes	4 359	9 433	80 203	93 995
	Ensemble	6 763	14 125	149 029	169 917
Colis	Femmes	142	165	1 871	2 178
	Hommes	306	425	4 541	5 272
	Ensemble	448	590	6 412	7 450
Services Financiers	Femmes	574	2 134	10 210	12 918
	Hommes	954	1 871	4 379	7 204
	Ensemble	1 528	4 005	14 589	20 122
L'Enseigne	Femmes	2 058	9 465	32 929	44 452
	Hommes	2 792	8 391	11 566	22 749
	Ensemble	4 850	17 856	44 495	67 201
Supports et structures	Femmes	818	693	1 860	3 371
	Hommes	1 204	984	1 828	4 016
	Ensemble	2 022	1 677	3 688	7 387
<b>TOTAL</b>	<b>Femmes</b>	<b>5 996</b>	<b>17 149</b>	<b>115 696</b>	<b>138 841</b>
	<b>Hommes</b>	<b>9 615</b>	<b>21 104</b>	<b>102 517</b>	<b>133 236</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>15 611</b>	<b>38 253</b>	<b>218 213</b>	<b>272 077</b>

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

ÉVOLUTION GLOBALE (en %)



ÉVOLUTION PAR DOMAINE DE PILOTAGE (en %)

	2006	2007	2008
Courrier	43,7	44,3	44,7
Colis	27,6	28,3	29,2
Services Financiers	65,6	65,0	64,2
L'Enseigne	65,8	65,6	66,1
Supports et structures	44,9	45,2	45,6

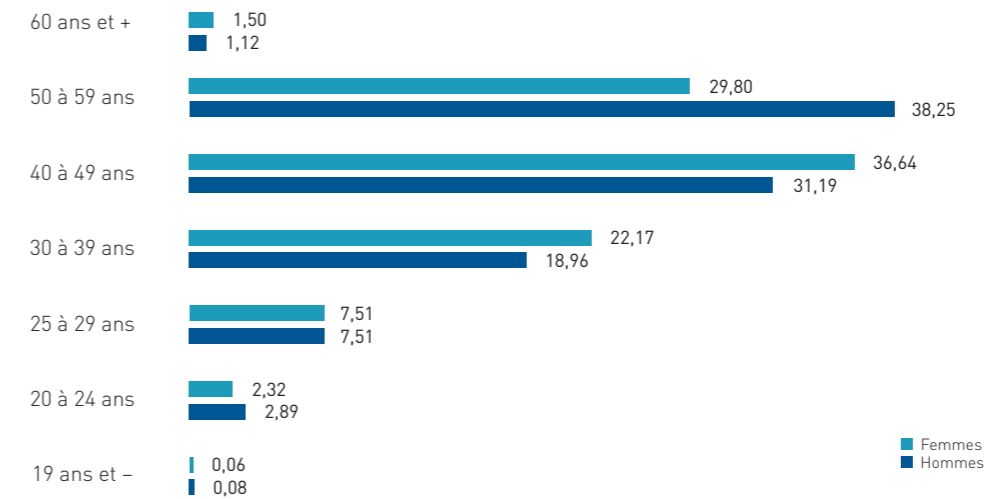
### 1.1.6 – Répartition par âge de l'effectif au 31 décembre

En personnes physiques

#### FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	60 ans et +	261	344	389
	50 à 59 ans	4 544	5 152	5 516
	40 à 49 ans	5 155	5 437	5 565
	30 à 39 ans	3 149	3 368	3 364
	25 à 29 ans	659	647	589
	20 à 24 ans	49	57	74
	19 ans et -	-	-	-
Cadres (classe III)	60 ans et +	376	400	460
	50 à 59 ans	13 186	12 929	13 305
	40 à 49 ans	14 578	13 636	12 984
	30 à 39 ans	8 178	8 046	7 778
	25 à 29 ans	2 865	2 842	2 701
	20 à 24 ans	764	693	649
19 ans et -	-	-	-	
Maîtrise et exécution (classes II et I)	60 ans et +	2 189	2 326	2 576
	50 à 59 ans	67 387	68 180	69 432
	40 à 49 ans	80 631	75 201	69 784
	30 à 39 ans	45 838	44 308	42 406
	25 à 29 ans	16 755	16 685	16 243
	20 à 24 ans	7 064	6 711	6 030
19 ans et -	225	230	185	
TOTAL	60 ans et +	2 826	3 070	3 425
	50 à 59 ans	85 117	86 261	88 253
	40 à 49 ans	100 364	94 274	88 333
	30 à 39 ans	57 165	55 722	53 548
	25 à 29 ans	20 279	20 174	19 533
	20 à 24 ans	7 877	7 461	6 753
19 ans et -	225	230	185	

#### PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE (en %)



#### ÂGE MOYEN

	2006	2007	2008
Femmes	43,2	43,4	43,7
Hommes	44,2	44,3	44,6
<b>Ensemble</b>	<b>43,7</b>	<b>43,9</b>	<b>44,1</b>

#### RÉPARTITION PAR DOMAINE DE PILOTAGE

	2008				
Fonctionnaires et salariés CDI	Courrier	Colis	Services Financiers	L'Enseigne	Supports et structures
60 ans et +	1 768	36	356	1 106	159
50 à 59 ans	51 416	1 168	8 657	24 131	2 881
40 à 49 ans	53 209	1 812	7 309	23 452	2 551
30 à 39 ans	35 368	2 333	2 430	12 177	1 240
25 à 29 ans	13 323	1 008	693	4 146	363
20 à 24 ans	4 908	411	205	1 157	72
19 ans et -	144	26	2	13	-
<b>TOTAL</b>	<b>160 136</b>	<b>6 794</b>	<b>19 652</b>	<b>66 182</b>	<b>7 266</b>

### 1.1.7 – Répartition de l'effectif au 31 décembre selon l'ancienneté

En personnes physiques

#### FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	40 ans et +	131	231	253
	30 à 39 ans	2 610	3 262	3 900
	20 à 29 ans	4 299	4 332	3 960
	10 à 19 ans	2 370	2 644	3 148
	5 à 9 ans	1 872	2 254	2 009
	≤ 4 ans	2 535	2 282	2 227
Cadres (classe III)	40 ans et +	276	343	580
	30 à 39 ans	8 785	9 290	10 145
	20 à 29 ans	14 269	12 329	11 047
	10 à 19 ans	7 500	7 761	8 218
	5 à 9 ans	4 565	4 749	4 139
	≤ 4 ans	4 552	4 074	3 748
Maîtrise et exécution (classes II et I)	40 ans et +	509	485	856
	30 à 39 ans	27 256	31 523	38 177
	20 à 29 ans	66 350	56 598	46 759
	10 à 19 ans	56 161	57 721	61 328
	5 à 9 ans	44 132	44 664	41 977
	≤ 4 ans	25 681	22 650	17 559
TOTAL	40 ans et +	916	1 059	1 689
	30 à 39 ans	38 651	44 075	52 222
	20 à 29 ans	84 918	73 259	61 766
	10 à 19 ans	66 031	68 126	72 694
	5 à 9 ans	50 569	51 667	48 125
	≤ 4 ans	32 768	29 006	23 534

#### ANCIENNETÉ SELON LE SEXE

2008

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 +	50	203	253	186	394	580	502	354	856	738	951	1 689
30 à 39 ans	1 060	2 840	3 900	3 074	7 071	10 145	13 451	24 726	38 177	17 585	34 637	52 222
20 à 29 ans	1 416	2 544	3 960	4 602	6 445	11 047	23 096	23 663	46 759	29 114	32 652	61 766
10 à 19 ans	1 546	1 602	3 148	4 476	3 742	8 218	39 230	22 098	61 328	45 252	27 442	72 694
5 à 9 ans	900	1 109	2 009	2 387	1 752	4 139	25 248	16 729	41 977	28 535	19 590	48 125
≤ 4 ans	950	1 277	2 227	2 190	1 558	3 748	8 168	9 391	17 559	11 308	12 226	23 534
<b>TOTAL</b>	<b>5 922</b>	<b>9 575</b>	<b>15 497</b>	<b>16 915</b>	<b>20 962</b>	<b>37 877</b>	<b>109 695</b>	<b>96 961</b>	<b>206 656</b>	<b>132 532</b>	<b>127 498</b>	<b>260 030</b>

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

En personnes physiques

#### FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Groupes B et C	1 238	1 426	1 610
	Groupe A	12 579	13 579	13 887
Cadres (classe III)	III3	10 266	9 912	10 623
	III2	11 397	11 433	11 165
	III1	18 284	17 201	16 089
Maîtrise et exécution (classes II et I)	II3	8 804	12 226	14 411
	II2	44 170	45 960	45 903
	II1	39 559	32 628	31 046
	I3	45 526	47 305	48 155
	I2	81 891	75 449	67 092
	I1	139	73	49
	<b>TOTAL</b>		<b>273 853</b>	<b>267 192</b>

## 1.2 – Travailleurs extérieurs

### 1.2.1 – Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

#### PERSONNEL INTÉRIMAIRE EN ÉQUIVALENT AGENTS ANNÉES

2008		3 370
2007		2 571
2006		1 879

#### RÉPARTITION DU PERSONNEL INTÉRIMAIRE PAR DOMAINE DE PILOTAGE (en %)

	2006	2007	2008
Courrier	63	75	78
Colis	9	11	10
L'Enseigne	2	4	4
Services Financiers	14	6	5
Supports et structures	12	4	3

## 1.3 – Embauches

### 1.3.1 – Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	288	221	246
	Hommes	380	299	326
	Ensemble	668	520	572
Cadres (classe III)	Femmes	962	645	539
	Hommes	775	421	431
	Ensemble	1 737	1 066	970
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	4 373	4 084	3 252
	Hommes	4 082	4 216	3 444
	Ensemble	8 455	8 300	6 696
TOTAL	Femmes	5 623	4 950	4 037
	Hommes	5 237	4 936	4 201
	Ensemble	10 860	9 886	8 238

### 1.3.2 – Nombre d'embauches<sup>(1)</sup> par contrat à durée déterminée

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	52	58	40
	Hommes	25	28	24
	Ensemble	77	86	64
Cadres (classe III)	Femmes	250	226	99
	Hommes	122	121	53
	Ensemble	372	347	152
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	10 063	8 460	8 447
	Hommes	8 173	7 609	7 192
	Ensemble	18 236	16 069	15 639
TOTAL	Femmes	10 365	8 744	8 586
	Hommes	8 320	7 758	7 269
	Ensemble	18 685	16 502	15 855

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

## 1.3.3 – Nombre d'embauches de travailleurs de moins de 25 ans

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	42	32	31
	Hommes	19	41	36
	Ensemble	61	73	67
Cadres (classe III)	Femmes	369	286	226
	Hommes	196	124	130
	Ensemble	565	410	356
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	1 471	1 467	1 304
	Hommes	1 961	1 989	1 559
	Ensemble	3 432	3 456	2 863
TOTAL	Femmes	1 882	1 785	1 561
	Hommes	2 176	2 154	1 725
	Ensemble	4 058	3 939	3 286

## 1.4 – Départs

## 1.4.1 – Total des départs

En personnes physiques

## FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	116	163	201
	Hommes	347	421	482
	Ensemble	463	584	683
Cadres (classe III)	Femmes	633	748	886
	Hommes	1 116	1 254	1 365
	Ensemble	1 749	2 002	2 251
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	3 995	4 889	5 480
	Hommes	5 220	6 254	6 584
	Ensemble	9 215	11 143	12 064
TOTAL	Femmes	4 744	5 800	6 567
	Hommes	6 683	7 929	8 431
	Ensemble	11 427	13 729	14 998

## 1.4.2 – Nombre de démissions

En personnes physiques

## FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	32	55	67
	Hommes	74	133	77
	Ensemble	106	188	144
Cadres (classe III)	Femmes	164	186	185
	Hommes	159	185	204
	Ensemble	323	371	389
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	711	982	1 216
	Hommes	554	648	952
	Ensemble	1 265	1 630	2 168
TOTAL	Femmes	907	1 223	1 468
	Hommes	787	966	1 233
	Ensemble	1 694	2 189	2 701

## 1.4.3 – Nombre de licenciements

En personnes physiques

## FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	4	15	7
	Hommes	21	21	21
	Ensemble	25	36	28
Cadres (classe III)	Femmes	25	35	45
	Hommes	36	49	79
	Ensemble	61	84	124
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	444	462	549
	Hommes	451	501	773
	Ensemble	895	963	1 322
TOTAL	Femmes	473	512	601
	Hommes	508	571	873
	Ensemble	981	1 083	1 474

### 1.4.3 bis – Nombre de révocations

En personnes physiques

#### FONCTIONNAIRES

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	1	-	-
	Hommes	-	-	-
	Ensemble	1	-	-
Cadres (classe III)	Femmes	-	7	3
	Hommes	11	14	19
	Ensemble	11	21	22
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	21	14	16
	Hommes	37	35	48
	Ensemble	58	49	64
TOTAL	Femmes	22	21	19
	Hommes	48	49	67
	Ensemble	70	70	86

### 1.4.4 – Départs au cours de la période d'essai

En personnes physiques

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	11	14	12
	Hommes	17	20	17
	Ensemble	28	34	29
Cadres (classe III)	Femmes	69	75	48
	Hommes	93	75	56
	Ensemble	162	150	104
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	137	201	214
	Hommes	392	516	515
	Ensemble	529	717	729
TOTAL	Femmes	217	290	274
	Hommes	502	611	588
	Ensemble	719	901	862

### 1.4.5 – Départs volontaires en retraite et préretraite

En personnes physiques

#### DÉPARTS EN RETRAITE

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	67	76	112
	Hommes	226	241	358
	Ensemble	293	317	470
Cadres (classe III)	Femmes	365	433	591
	Hommes	780	893	959
	Ensemble	1 145	1 326	1 550
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	2 591	3 137	3 371
	Hommes	3 519	4 296	4 015
	Ensemble	6 110	7 433	7 386
TOTAL	Femmes	3 023	3 646	4 074
	Hommes	4 525	5 430	5 332
	Ensemble	7 548	9 076	9 406

#### DÉPARTS EN PRÉRETRAITE

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	20	13	3
	Hommes	52	33	-
	Ensemble	72	46	3
Cadres (classe III)	Femmes	278	154	12
	Hommes	284	168	36
	Ensemble	562	322	48
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	526	394	45
	Hommes	144	113	22
	Ensemble	670	507	67
TOTAL	Femmes	824	561	60
	Hommes	480	314	58
	Ensemble	1 304	875	118

## 1.4.6 – Décès

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	1	3	3
	Hommes	9	6	9
	Ensemble	10	9	12
Cadres (classe III)	Femmes	10	12	14
	Hommes	37	38	48
	Ensemble	47	50	62
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	91	93	114
	Hommes	267	258	281
	Ensemble	358	351	395
<b>TOTAL</b>	<b>Femmes</b>	<b>102</b>	<b>108</b>	<b>131</b>
	<b>Hommes</b>	<b>313</b>	<b>302</b>	<b>338</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>415</b>	<b>410</b>	<b>469</b>

## 1.5 – Promotions

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

En personnes physiques

## FONCTIONNAIRES ET SALARIES CDI

		2008
Intra - Cadres supérieurs	Femmes	39
	Hommes	49
	Ensemble	88
Cadres vers cadres supérieurs	Femmes	291
	Hommes	448
	Ensemble	739
Intra - Cadres	Femmes	1 573
	Hommes	2 318
	Ensemble	3 891
Maîtrise et exécution vers cadres	Femmes	607
	Hommes	747
	Ensemble	1 354
Intra - Maîtrise et exécution	Femmes	11 246
	Hommes	9 615
	Ensemble	20 861
<b>TOTAL</b>	<b>Femmes</b>	<b>13 756</b>
	<b>Hommes</b>	<b>13 177</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>26 933</b>

## ÉVOLUTION GLOBALE

	2006	2007	2008
Femmes	13 598	16 125	13 756
Hommes	8 677	9 874	13 177
<b>Ensemble</b>	<b>22 275</b>	<b>25 999</b>	<b>26 933</b>

## 1.6 – Handicapés

### 1.6.1 – Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	2006	2007	2008
Total d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi <sup>(1)</sup>	13 570	13 850	14 322
– dont nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés <i>y compris le flux entrant sur l'année de personnels reconnus travailleurs handicapés</i>	1 640	1 841	2 129
– dont nombre d'agents reconnus inaptes reclassés	10 435	10 708	11 089
– dont autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi	1 495	1 301	1 104

(1) Agents reconnus travailleurs handicapés, agents reconnus inaptes à leur emploi et reclassés sur un poste compatible avec leur état de santé, agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité à titre civil ou militaire.

#### 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	76	521	294	891
Hommes	104	492	642	1 238
Ensemble	180	1 013	936	2 129

#### RÉPARTITION DES AGENTS RECONNUS INAPTES RECLASSÉS

En personnes physiques

	Fonctionnaires et salariés			TOTAL
	Cadres supérieurs et cadres (classes IV et III)	Maîtrise et exécution		
		Classe II	Classe I	
Femmes	324	2 580	3 041	5 945
Hommes	382	1 817	2 945	5 144
Ensemble	706	4 397	5 986	11 089

#### 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				Femmes	Hommes	Ensemble
	Femmes	Hommes	Classe II	Classe I					
Agents bénéficiaires d'une pension d'invalidité à titre civil	47	124	149	172	111	311	307	607	914
Agents bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité	0	16	2	66	2	104	4	186	190

#### 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				
	Femmes	Hommes	Classe II	Classe I			
Droit public	388	580	2 702	2 369	2 273	3 400	11 712
Droit privé	59	46	550	178	1 175	602	2 610
Sous-total	447	626	3 252	2 547	3 448	4 002	14 322
<b>TOTAL</b>	<b>1 073</b>		<b>5 799</b>		<b>7 450</b>		<b>14 322</b>

## 1.7 – Absentéisme

### 1.7.1 – Taux d'absentéisme pour maladie<sup>(1)</sup> (en %)

	2006	2007	2008
Fonctionnaires	5,47	5,59	5,61
Salariés CDI	4,24	4,81	5,13
<b>Ensemble</b>	<b>5,04</b>	<b>5,30</b>	<b>5,42</b>

(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.

### 1.7.2 – Nombre de journées d'absence<sup>(1)</sup>

FONCTIONNAIRES			
	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	71 434	76 719	82 073
Cadres (classe III)	444 363	420 073	401 812
Maîtrise et exécution (classes I et II)	3 658 498	3 488 805	3 284 921
<b>TOTAL</b>	<b>4 174 295</b>	<b>3 985 597</b>	<b>3 768 806</b>

SALARIÉS CDI			
	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	46 245	60 892	64 878
Cadres (classe III)	199 375	220 057	249 866
Maîtrise et exécution (classes I et II)	2 145 249	2 412 256	2 599 031
<b>TOTAL</b>	<b>2 390 869</b>	<b>2 693 205</b>	<b>2 913 775</b>

(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<sup>(1)</sup>

FONCTIONNAIRES			
	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	55 765	59 728	68 290
Cadres (classe III)	386 913	367 035	354 974
Maîtrise et exécution (classes I et II)	3 127 483	3 013 744	2 830 961
<b>TOTAL</b>	<b>3 570 161</b>	<b>3 440 507</b>	<b>3 254 225</b>

SALARIÉS CDI			
	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	19 702	27 216	30 672
Cadres (classe III)	94 180	116 223	134 900
Maîtrise et exécution (classes I et II)	1 386 515	1 637 951	1 798 189
<b>TOTAL</b>	<b>1 500 397</b>	<b>1 781 390</b>	<b>1 963 761</b>

(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<sup>(1)</sup>.

FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI				
	Durée de l'arrêt	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	≤ à 30 jours	28 527	33 892	36 534
	31 à 90 jours	17 357	20 743	21 979
	91 jours et +	9 668	12 251	18 038
Cadres (classe III)	≤ à 30 jours	144 518	147 696	155 357
	31 à 90 jours	91 372	93 320	91 465
	91 jours et +	74 942	78 307	78 288
Maîtrise et exécution (classes II et I)	≤ à 30 jours	1 518 614	1 530 738	1 543 515
	31 à 90 jours	806 980	822 850	828 295
	91 jours et +	629 345	830 665	816 818
<b>TOTAL</b>	≤ à 30 jours	<b>1 691 659</b>	<b>1 712 326</b>	<b>1 735 406</b>
	31 à 90 jours	<b>915 709</b>	<b>936 913</b>	<b>941 739</b>
	91 jours et +	<b>713 955</b>	<b>921 223</b>	<b>913 144</b>

(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)

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	1 909	2 532	2 518
Cadres (classe III)	21 652	22 008	19 584
Maîtrise et exécution (classes I et II)	318 206	300 073	303 194
<b>TOTAL</b>	<b>341 767</b>	<b>324 613</b>	<b>325 296</b>

#### SALARIÉS CDI (ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET)

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	649	1 340	1 573
Cadres (classe III)	5 387	5 744	6 286
Maîtrise et exécution (classes I et II)	281 202	295 487	317 506
<b>TOTAL</b>	<b>287 238</b>	<b>302 571</b>	<b>325 365</b>

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

#### FONCTIONNAIRES

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Maternité et adoption	9 452	10 028	6 936
	Paternité	387	430	366
Cadres (classe III)	Maternité et adoption	17 913	14 586	12 476
	Paternité	1 425	1 110	899
Maîtrise et exécution (classes I et II)	Maternité et adoption	113 185	88 260	73 068
	Paternité	8 365	6 107	4 634
<b>TOTAL</b>	<b>Maternité et adoption</b>	<b>140 550</b>	<b>112 874</b>	<b>92 480</b>
	<b>Paternité</b>	<b>10 177</b>	<b>7 647</b>	<b>5 899</b>

#### SALARIÉS CDI

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Maternité et adoption	20 883	25 901	26 234
	Paternité	1 668	2 043	1 950
Cadres (classe III)	Maternité et adoption	84 053	82 000	92 223
	Paternité	3 920	3 587	3 728
Maîtrise et exécution (classes I et II)	Maternité et adoption	375 270	376 828	382 265
	Paternité	19 304	20 266	21 631
<b>TOTAL</b>	<b>Maternité et adoption</b>	<b>480 206</b>	<b>484 729</b>	<b>500 722</b>
	<b>Paternité</b>	<b>24 892</b>	<b>25 896</b>	<b>27 309</b>

### 1.7.7 – Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, etc.)

#### FONCTIONNAIRES

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	3 921	4 001	3 963
Cadres (classe III)	16 460	15 334	13 879
Maîtrise et exécution (classes I et II)	91 259	80 621	73 064
<b>TOTAL</b>	<b>111 640</b>	<b>99 956</b>	<b>90 906</b>

#### SALARIÉS CDI

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	3 343	4 392	4 449
Cadres (classe III)	11 835	12 503	12 729
Maîtrise et exécution (classes I et II)	82 958	81 724	79 440
<b>TOTAL</b>	<b>98 136</b>	<b>98 619</b>	<b>96 618</b>

## 2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

### 2.1 – Montant des rémunérations

#### 2.1.1 – Rémunération mensuelle moyenne 2008

##### RÉMUNÉRATION BRUTE <sup>(1)</sup>

(en euros)	FONCTIONNAIRES			SALARIÉS CDI		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Groupes B et C	6 315	7 499	7 191	6 236	7 110	6 754
Groupe A	3 769	3 840	3 816	3 495	3 588	3 547
Cadres	2 714	2 766	2 747	1 997	1 988	1 988
Maîtrise et exécution	2 094	2 058	2 076	1 749	1 619	1 710
<b>Ensemble</b>	<b>2 283</b>	<b>2 345</b>	<b>2 318</b>	<b>1 868</b>	<b>1 863</b>	<b>1 875</b>

##### RÉMUNÉRATION NETTE

(en euros)	FONCTIONNAIRES <sup>(2)</sup>			SALARIÉS CDI <sup>(3)</sup>		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Groupes B et C	5 418	6 458	6 184	5 207	5 937	5 660
Groupe A	3 195	3 254	3 226	2 879	2 954	2 926
Cadres	2 296	2 340	2 324	1 632	1 625	1 625
Maîtrise et exécution	1 763	1 728	1 747	1 422	1 322	1 394
<b>Ensemble</b>	<b>1 929</b>	<b>1 971</b>	<b>1 954</b>	<b>1 525</b>	<b>1 522</b>	<b>1 530</b>

(1) Traitement ou salaire brut + indemnité de résidence ou complément géographique + complément La Poste + complément bisannuel.

(2) Traitement net (traitement brut - cotisations sociales obligatoires) + indemnité de résidence + complément La Poste + complément bisannuel.

(3) Salaire brut + complément géographique + complément La Poste + complément bisannuel - cotisations sociales obligatoires sur l'ensemble.

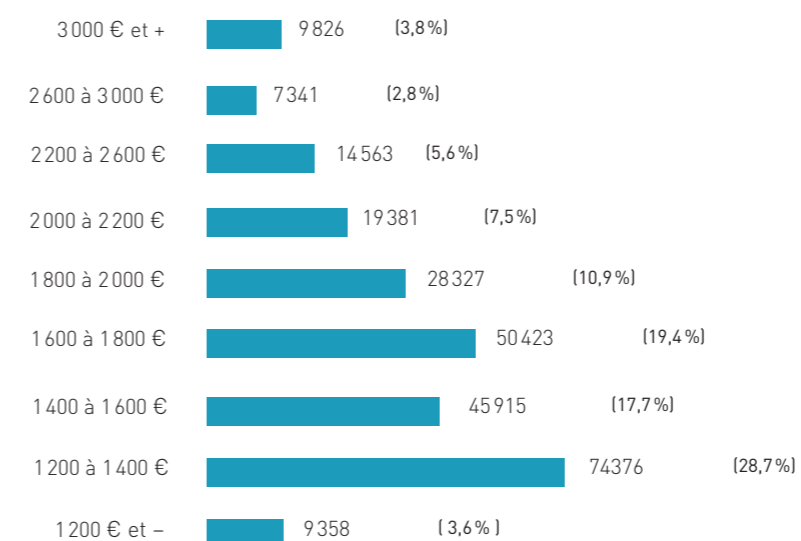
##### ÉVOLUTION GLOBALE

(en euros)	FONCTIONNAIRES			SALARIÉS CDI		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
(Salaires bruts)	2 213	2 271	2 318	1 724	1 812	1 875

#### 2.1.2 – Grille des rémunérations <sup>(1)</sup>

##### RÉPARTITION DES AGENTS EN FONCTION DES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES

Année 2008 (en décembre)



(1) Agents sur la base d'équivalence en unités à temps complet.

## 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 dix rémunérations les plus élevées

## RÉMUNÉRATIONS DUES AU TITRE DE L'ANNÉE

(en euros)

	2006	2007	2008
Montant brut	3 573 581	3 733 667	3 631 359

Salaire de base + part variable attribuée en fonction des résultats de l'année.

## 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

2008		122
2007		93
2006		70

## 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

		2006	2007	2008
Accidents de service et de travail	Femmes	6 475	6 734	6 689
	Hommes	5 264	5 118	5 191
	Ensemble	11 739	11 852	11 880

3.1.2 – Nombre d'incapacités<sup>(1)</sup> permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise pendant l'année

## FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS

		2006	2007	2008
Consécutives à des accidents de trajet	Femmes	40	30	28
	Hommes	36	26	25
	Ensemble	76	56	53
Consécutives à des accidents de service ou de travail	Femmes	203	191	116
	Hommes	209	124	117
	Ensemble	412	315	233

(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

	2006	2007	2008
Accidents de trajet	7	5	2
Accidents de service et de travail	4	6	7

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

## FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS

	2006	2007	2008
Femmes	1 163	1 086	1 135
Hommes	876	814	843
Ensemble	2 039	1 900	1 978

### 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	2006	2007	2008
Amiante (30)	1	1	3
Cancer broncho-pulmonaire (30 bis)	3	1	0
Lésions cutanées (sels de nickel) (37)	0	0	0
Surdité (42)	1	0	0
Affections périarticulaires (57)	322	241	283
Lésions cutanées (65)	0	0	0
Rachis lombaire (97)	1	0	1
Rachis lombaire (98)	11	7	7
Autres	3	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>342</b>	<b>252</b>	<b>300</b>

#### 3.2.1 bis – Médecine de prévention professionnelle

Effectifs de la Médecine de prévention professionnelle	2006	2007	2008
Médecins de prévention professionnelle de La Poste	153	147	154
Médecins en service interentreprise	7	8	11
Infirmiers	108	107	101
Agents chargés du secrétariat médical	75	78	85

Au 31 décembre 2008, chaque médecin de prévention professionnelle employé par La Poste prenait en charge 1 766 agents.

#### Montants consacrés à la Médecine de prévention professionnelle

	2006	2007	2008
Dépenses globales en millions d'euros (fonctionnement, investissements, salaires, formation)	19,1	19,2	19,1
Dépenses par agent en euros	66	73	70

#### 3.2.1 ter – Médecine de contrôle

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

	2006	2007	2008
Contre-visites en matière de congés ordinaires de maladie	6 193 <sup>(1)</sup>	6 187	7 178
Examens d'agents victimes d'accidents de service	3 927	4 061	4 591
Examens d'agents en vue de la reconnaissance d'une maladie professionnelle	547	664	886
Examens d'agents en vue de l'octroi de CLM/CLD	6 822	6 775	6 582
Dossiers examinés en Comité Médical	13 330	13 099	13 606
Dossiers examinés en Commission de Réforme	3 831	4 196	4 423
Autres examens <sup>(2)</sup>	6 558	6 101	6 061

(1) Chiffre incomplet pour cette rubrique en 2006.

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

### 3.3 – Comités d'Hygiène et de Sécurité

#### 3.3.1 – Nombre de réunions des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Au 31 décembre 2008, il existait 1 368 Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail à La Poste, se répartissant comme suit :

	2008
Établissements et Directions Nationales Courrier	1 170
Établissements et Directions Nationales Colis	50
Établissements et Directions de l'Enseigne	89
Établissements et Directions Nationales des Services Financiers	37
Directions à compétence nationale transverses	22
<b>NOMBRE TOTAL DE CHSCT</b>	<b>1 368</b>

En 2008, ils ont tenu 3 833 réunions, se répartissant comme suit :

	2006	2007	2008
Réunions ordinaires	2 346	1 950	2 674
Réunions extraordinaires	825	971	1 111
Réunions en urgence (24 heures)	47	52	48
<b>NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS</b>	<b>3 218</b>	<b>2 973</b>	<b>3 833</b>

### 3.4 – Dépenses en matière de sécurité

#### 3.4.1 – Effectif formé à la sécurité dans l'année

En personnes physiques

TYPE DE FORMATION	2006	2007	2008
Caristes tractoristes	1 371	4 121	1 898
Prévention des risques liés à la manutention	9 600	11 814	13 388
École du dos/Mon métier, mon dos	3 454	2 767	2 860
Prévention routière	17 686	25 991	29 505
Gestes élémentaires sur début incendie (GEDI)	6 950	7 401	9 861
Premiers secours (AFPS) et recyclage	8 414	8 017	11 908
Membres CHSCT	1 215	1 766	5 618
Prévention, sécurité au travail	865	2 421	6 994
Gestion du stress lié aux situations d'agressivité	757	1 077	1 760
Habilitation électrique et recyclage	1 354	1 633	2 659
Risques chimiques	186	166	35
<b>TOTAL</b>	<b>51 852</b>	<b>67 174</b>	<b>86 486</b>

## 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 4.1 – Durée et aménagement du temps de travail

#### 4.1.1 – Horaire hebdomadaire moyen

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL <sup>(1)</sup> (en %)	2006	2007	2008
35h00	94	96	96
33h45	1	1	1
32h00	5	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(1) Les agents dont la DHT est comprise entre deux bornes sont comptabilisés avec la population de la borne supérieure.

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

EFFECTIF (en %) par tranche de durée	2006	2007	2008
Moins de 20 %	2,85	1,15	0,6
20 % ≤ durée < 50 %	2,42	2,79	1,4
50 % ≤ durée < 80 %	6,13	3,56	3,9
80 % ≤ durée < 100 %	6,20	5,07	5,5
Durée = 100 %	82,40	87,43	88,6
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

2008	2,7
2007	3,3
2006	3,0

#### 4.1.2 – Nombre d'agents occupés à temps partiel

En personnes physiques

##### FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI

		2008						
		< 50 %	50 % à 59 %	60 % à 69 %	70 % à 79 %	80 % à 89 %	90 % à 99 %	Ensemble
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	15	13	13	66	253	205	565
	Hommes	31	11	1	92	72	16	223
	Ensemble	46	24	14	158	325	221	788
Cadres (classe III)	Femmes	2	109	24	210	866	265	1 476
	Hommes	3	15	7	320	300	45	690
	Ensemble	5	124	31	530	1 166	310	2 166
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	1 698	2 133	983	1 765	9 132	1 190	16 901
	Hommes	451	409	135	353	1 927	200	3 475
	Ensemble	2 149	2 542	1 118	2 118	11 059	1 390	20 376
Ensemble	Femmes	1 715	2 255	1 020	2 041	10 251	1 660	18 942
	Hommes	485	435	143	765	2 299	261	4 388
	Ensemble	2 200	2 690	1 163	2 806	12 550	1 921	23 330

#### 4.2 – Organisation et contenu du travail

##### 4.2.1 – Nombre de personnes occupant des emplois de nuit

En personnes physiques

	2006	2007	2008
Femmes	2 793	2 674	2 585
Hommes	9 744	8 586	7 895
Ensemble	12 537	11 260	10 480

#### 5. FORMATION

##### 5.1 – Formation professionnelle

###### 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 K d'euros

	2008
Dépenses d'enseignement, de fonctionnement et divers (dépenses de formation interne, d'équipement en matériel de bureau, de formation externe)	92 618
Dépenses afférentes aux stagiaires (rémunérations, transport et hébergement)	84 542
Autres dépenses (versements à un organisme collecteur paritaire agréé CIF, financement des formations professionnelles en alternance et autres versements)	17 335
Congés de formation professionnelle	1 254
<b>TOTAL</b>	<b>195 749</b>
Taxe d'apprentissage et versements au titre du CIF-CDD	54 000
<b>DÉPENSES GLOBALES DE FORMATION</b>	<b>249 749</b>

### 5.1.3 – Nombre d'agents formés

En personnes physiques

#### FONCTIONNAIRES ET SALARIÉS CDI AYANT SUIVI AU MOINS UN STAGE

		2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	Femmes	3 795	4 743	4 246
	Hommes	6 386	7 852	7 190
	Ensemble	10 181	12 595	11 436
Cadres (classe III)	Femmes	13 106	14 768	13 830
	Hommes	17 035	17 607	16 228
	Ensemble	30 141	32 375	30 058
Maîtrise et exécution (classes II et I)	Femmes	64 378	66 321	69 920
	Hommes	53 497	49 527	52 835
	Ensemble	117 875	115 848	122 755
<b>TOTAL</b>	Femmes	<b>81 279</b>	<b>85 832</b>	<b>87 996</b>
	Hommes	<b>76 918</b>	<b>74 986</b>	<b>76 253</b>
	Ensemble	<b>158 197</b>	<b>160 818</b>	<b>164 249</b>

### 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

	2006	2007	2008
Cadres supérieurs (classe IV)	52 086	53 421	49 377
Cadres (classe III)	205 798	210 958	204 294
Maîtrise et exécution (classes II et I)	444 112	399 127	442 488
<b>TOTAL</b>	<b>701 996</b>	<b>663 506</b>	<b>696 159</b>

### 5.1.5 – Décomposition par type de formation

	2006	2007	2008
Adaptation au poste de travail	619 678	604 766	608 099
Adaptation à l'évolution des emplois	26 301	5 634	11 947
Développement des compétences	23 763	12 573	22 805
Autres dispositifs	32 254	40 533	53 308
<b>TOTAL</b>	<b>701 996</b>	<b>663 506</b>	<b>696 159</b>

### 5.2 – Congés formation

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

En personnes physiques

	2006	2007	2008
CFP	97	196	128
CIF	226	629	730
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>825</b>	<b>858</b>

### 5.3 – Alternance

#### 5.3.1 – Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année



#### 5.3.1 bis – Nombre de contrats de professionnalisation au 31 décembre



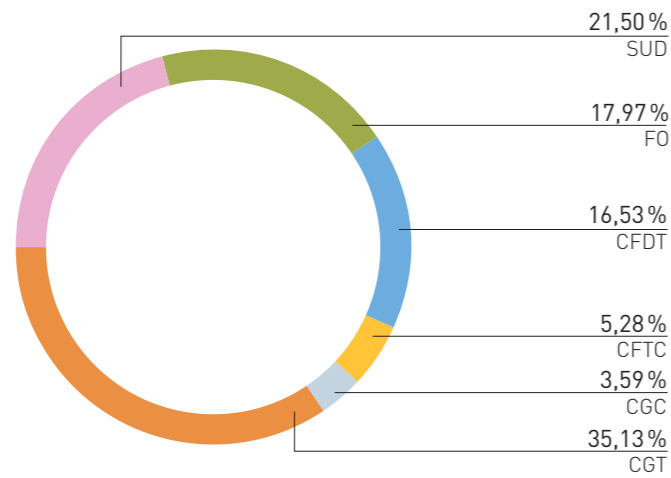
## 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 6.1 – Représentants du personnel

#### 6.1.1 – Participation aux élections

\* Conseil d'administration (22 novembre 2005)

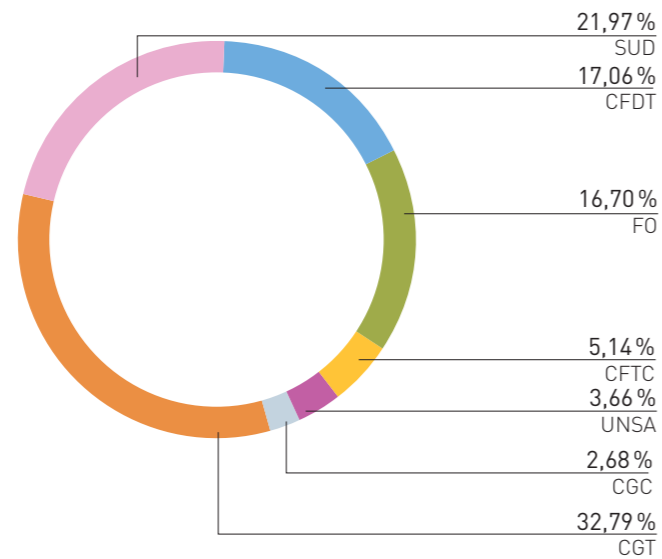
- Taux de participation : 77,16 %
- Représentants élus : 3 CGT, 1 CFDT, 1 FO, 2 SUD
- Pourcentage des voix obtenues :



\* Commissions Administratives Paritaires et Commissions Consultatives Paritaires (23 octobre 2007)

Résultats des élections des représentants du personnel auprès des Commissions Administratives Paritaires et Commissions Consultatives Paritaires de niveau national.

- Taux de participation : 80,73 %
- Pourcentage des voix obtenues :



#### 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, réunions des Commissions 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 :

- avenant à l'accord relatif à la situation des agents salariés de La Poste dans les départements d'outre-mer (14 février – CGT, SUD, CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- accord national de La Poste 2008-2010 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des postiers en situation d'inaptitude à leur poste de travail (18 février – CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2008 (6 mai – CFDT, CFTC, CGC) ;
- avenant à la convention commune (6 mai – CFDT, CFTC, CGC) ;
- accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Enseigne La Poste (21 mai – CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- avenant à l'accord d'intéressement de La Poste 2007-2009 du 26 juin 2007 (27 juin – CFDT, CGC) ;
- accord d'entreprise sur les modalités de mise en place d'un régime d'astreinte (30 juin – CFTC, CGC) ;
- accord sur l'égalité professionnelle au Courrier (9 juillet – CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- avenant n° 2 à l'accord instituant deux régimes de garanties collectives obligatoires « incapacité – invalidité – décès » et « remboursement de frais de santé » au profit des salariés de droit privé de La Poste régis par la convention commune (17 septembre – SUD, CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du métier Services Financiers (7 novembre – CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- accord métier ColiPoste 2008-2010 en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude à leur poste de travail (18 novembre – CFDT, CFTC, CGC) ;
- accord 2008-2010 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des postiers en situation d'inaptitude à leur poste de travail au sein du métier Services Financiers (24 novembre – CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- avenant à l'accord Compte Épargne Temps du 7 juillet 2000 (18 décembre – CFDT, FO, CFTC, CGC) ;
- accord métier Courrier en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des postiers en situation d'inaptitude à leur poste de travail (23 décembre – CFDT, FO, CGC).

### 6.1.5 – Nombre de bénéficiaires d'un congé de formation syndicale

En personnes physiques

2008		11530
2007		12310
2006		10500

### 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

	2006	2007	2008
Grèves locales	0,24	0,22	<b>0,22</b>
Grèves nationales	0,65	0,56	<b>0,58</b>

## 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 30 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	Magazine mensuel	Tous les postiers	Informers sur l'actualité et les projets du Groupe. Montrer comment les postiers vivent La Poste au quotidien.
i.poste	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.
Jourpost	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.
Ligne Managers	Intranet en accès réservé	Les cadres et cadres supérieurs 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.
I.Media	Intranet en accès réservé	Les 350 membres du Comité du Management	Informers sur la conduite des chantiers de Performance et Confiance. Partager autour des évolutions managériales de l'entreprise.

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<sup>(1)</sup> 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

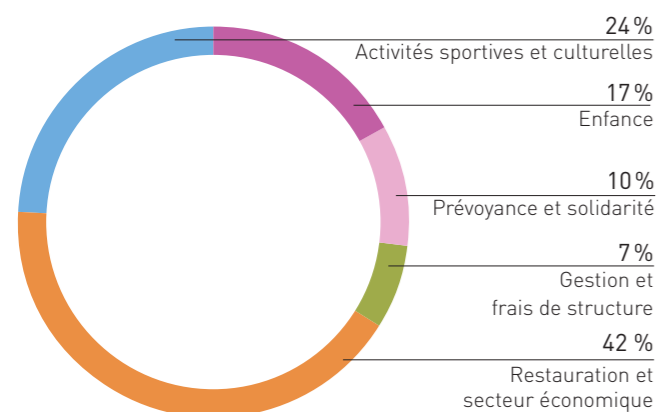
### 7.1 – Action sociale

#### 7.1.1 – Activités sociales

Montants en milliers d'euros

en 2008

Restauration et secteur économique	95 502	8,7 millions de repas servis 58 000 bénéficiaires du titre restaurant
		dont 14 392 milliers d'euros pour le chèque vacances (actifs et retraités).
Activités sportives et culturelles	54 975	180 000 bénéficiaires de chèques culture 93 000 bénéficiaires de l'offre sport 3 250 plans d'épargne chèques vacances débutants
Enfance	39 728	48 520 aides financières à l'enfance versées directement aux postiers dont aide à la garde : 13 530 dont centres de loisirs sans hébergement : 10 850 dont centres de vacances AVEA : 15 970
Prévoyance et solidarité	22 327	dont 6 120 milliers d'euros de prestations d'aide à domicile pour les retraités et 1 021 de CESU.
Gestion et frais de structure	15 564	
<b>TOTAL</b>	<b>228 096</b>	





DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES RELATIONS SOCIALES  
44 BD DE VAUGIRARD — 75757 PARIS CEDEX 15  
Tél. : +33 (0)1 55 44 00 00  
[www.laposte.fr](http://www.laposte.fr)