



ACCORD SOCIAL

**En faveur de l'emploi, le travail
et l'amélioration des
conditions de travail des
postiers expérimentés, en
considération de leur âge**

PRÉAMBULE

Avec près de 30% des postiers de 56 ans et plus et une moyenne d'âge de 48,5 ans, l'emploi des postiers expérimentés est un enjeu pour La Poste SA. L'expérience est un atout pour l'intelligence collective et notre performance.

L'allongement de la carrière implique de développer une employabilité dans la durée et un parcours professionnel qui réponde aux aspirations des postiers.

Les postiers, suivant leur situation professionnelle, personnelle, leur santé ou leur âge, ont des aspirations différentes, des besoins spécifiques. Cet accord précise les différentes possibilités qui peuvent être envisagées selon son profil, sa situation et son choix.

Cet accord apporte une nouvelle vision tenant compte de la singularité de chacun, avec de nouvelles mesures, portant une dynamique collective pour accompagner les parcours professionnels des postiers expérimentés tout en contribuant à préserver leur santé et renforcer leur engagement.

Les mesures prévues par cet accord ont pour objectif d'accompagner les aspirations et les choix des postiers :

- En tenant compte de l'allongement de leur parcours professionnel,
- En facilitant l'organisation d'une fin de carrière active, notamment grâce à la possibilité d'un temps partiel équilibré via le dispositif de retraite progressive,
- En favorisant la qualité de vie et l'amélioration des conditions de travail.

Dans le présent document, le terme postier est pris au sens générique, ayant à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

TABLE DES MATIÈRES

1. CADRE GÉNÉRAL DE L'ACCORD	5
1.1. Champ d'application	5
1.2. Les orientations	5
2. ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE RH CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI, À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES POSTIERS EXPÉRIMENTÉS	6
2.1. Le recrutement et l'évolution professionnelle des postiers : inclusion et égalité des chances	6
2.2. Politiques développées par La Poste en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)	7
2.3. Des entretiens de parcours professionnel renforcés	8
2.4. La transmission des savoirs et des compétences	9
3. L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS EXPÉRIMENTÉS	10
3.1 Je souhaite poursuivre mon développement professionnel	10
3.2 Je souhaite poursuivre mon parcours et mon évolution professionnel(le)	11
3.3 Je souhaite réduire mon temps de travail	12
3.3.1 Le dispositif de retraite progressive	12
1) Pour les salariés	12
2) Pour les fonctionnaires	13
3) Pour les postiers, tous statuts confondus	14
3.3.2 J'exerce une fonction particulièrement sollicitante de classe I ou de classe II, je souhaite alléger de manière significative mon temps de travail et bénéficier du Temps partiel aménagé sénior (TPAS) dès 59 ans avant le 31 décembre 2026	17
3.3.3 J'exerce une fonction de classe I ou de classe II, je souhaite alléger de manière significative mon temps de travail et bénéficier de l'accompagnement financier défini par La Poste	18
3.3.4 J'exerce une fonction support de classe III ou groupe A et souhaite un temps partiel de 80%	19
3.4 Je suis fonctionnaire concerné par un droit à départ anticipé à la retraite	20
3.5 Je souhaite préparer mon départ à la retraite	20
4. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES	21
5. LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)	22

6. DÉPLOIEMENT DE L'ACCORD	23
6.1. Évolutions de la réglementation	23
6.2. Le rôle des acteurs impliqués dans la politique Ressources Humaines	23
6.3. Un dispositif complet d'information et de communication sur l'accord	23
7. DISPOSITIONS FINALES.....	24
7.1. Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord	24
7.2. Suivi de l'accord.....	24
7.3. Publicité	25

1. CADRE GÉNÉRAL DE L'ACCORD

1.1. Champ d'application

Les stipulations figurant dans le présent accord s'appliquent aux personnels de La Poste SA.

En l'absence de précision relative au statut de l'agent concerné, l'utilisation du terme *postier* désigne les agents contractuels de droit privé (salariés), de droit public et les fonctionnaires de La Poste.

Pour simplifier la lecture du présent accord, l'utilisation du terme *classe* renvoie indistinctement à la classification des salariés et aux grades des fonctionnaires.

1.2. Les orientations

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relative à l'évolution du dialogue social qui cadre la négociation en faveur de l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des postiers expérimentés, en considération de leur âge. Cette négociation est une négociation à part entière, distincte de celle sur la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers.

En fonction de leur situation professionnelle, personnelle, de leur santé ou de leur âge, les postiers ont des aspirations différentes et des besoins spécifiques. Pour y répondre, cet accord définit un cadre de référence, avec de nouvelles mesures en matière de politique Ressources Humaines, en faveur des postiers expérimentés.

Les orientations et dispositifs de cet accord visent :

- À mieux anticiper et construire l'orientation professionnelle souhaitée par le postier à des âges clés ;
- À contribuer à l'allongement des parcours professionnels et à une fin de carrière active ;
- À mieux préparer le départ à la retraite.

Afin de faciliter l'appropriation des contenus et mesures de l'accord, des situations concrètes sont décrites. Le terme de *postier expérimenté* est utilisé pour désigner un *postier senior* c'est à dire un postier dont l'âge et l'expérience professionnelle lui permettraient d'entrer dans le champ d'application des dispositifs mentionnés dans cet accord.

Il est attendu un déploiement et une traduction concrète à tous les niveaux de l'entreprise des orientations, mesures et dispositifs de cet accord qui sera relayé et accompagné par les managers et les équipes des ressources humaines.

2. ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE RH CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI, À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES POSTIERS EXPÉRIMENTÉS

La Poste met en œuvre des dispositifs et des actions qui permettent aux postiers mais aussi aux postiers expérimentés de :

- S'inscrire dans une dynamique professionnelle en visant une mobilité interne et une évolution professionnelle ;
- Renforcer leur qualité de vie et conditions de travail ;
- Réaliser des entretiens de parcours professionnel renforcés ;
- Contribuer à la transmission de leurs savoirs et compétences.

2.1. Le recrutement et l'évolution professionnelle des postiers : inclusion et égalité des chances

Par le présent accord, l'entreprise réaffirme ses engagements :

- Veiller à la non-discrimination à l'embauche (par recrutement interne ou externe). La formation relative à la non-discrimination sera réalisée auprès des postiers en charge de missions de recrutement. L'objectif est notamment de lever les stéréotypes liés à l'âge ;
- Afin de tenir compte de l'évolution de l'âge des effectifs de l'entreprise, les managers bénéficieront d'une formation sur le management favorisant la mixité et la diversité, notamment en considération des âges, afin d'adapter leur management à chaque postier et de considérer le levier que constitue l'intergénérationnel ;

Les managers et interlocuteurs RH impliqués dans le processus de promotion et de révisions salariales sont sensibilisés sur le sujet de l'égal accès aux promotions en analysant les situations sur la base de la montée en compétences et des réalisations effectives, sans que l'âge ne soit pris en compte.

Pour des recrutements externes, des profils expérimentés, en adéquation avec les besoins en poste à pourvoir, pourront faire l'objet d'un Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE). Ce contrat est associé à un dispositif de politique publique favorisant le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans. Sa mise en œuvre se fera suivant les conditions d'éligibilité définies par la réglementation applicable.

2.2. Politiques développées par La Poste en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

Les politiques RH de La Poste visant à renforcer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) concernent tous les postiers indépendamment de la considération de l'âge. Les plans d'action associés à ces politiques contribuent aussi à faciliter l'allongement des parcours professionnels induit par le décalage de l'âge de la retraite introduit par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Les dispositifs mis en place par La Poste pour l'amélioration de la QVCT peuvent être mobilisés par les postiers expérimentés. Ces postiers peuvent ainsi bénéficier par exemple, des dispositions prises par La Poste pour :

- Améliorer la soutenabilité du travail et prévenir la pénibilité,
- Favoriser le maintien dans l'emploi,
- Faciliter l'accès aux spécialistes de la santé mentale et de la prévention des risques psycho-sociaux,
- Prendre soin de leur santé globale, prévenir et accompagner les absences longues,
- Accompagner les postiers aidants,
- Intégrer les personnes en situation de handicap.

L'état de santé, le handicap, devenir aidant, constituent des sujets quel que soit l'âge. Pour La Poste, il est donc important de faire connaître aux postiers qui peuvent en avoir besoin, les dispositifs proposés, pour accompagner ces situations.

Une attention particulière est toutefois portée aux postiers faisant partie des tranches d'âge les plus élevées. En effet, il est à noter que :

- La durée d'absence augmentant avec l'âge, La Poste développe le maintien du lien pendant une absence longue, pour réussir le retour au travail. Le dispositif APALA - Avant Pendant et Après L'Absence - prévoit un contact au bout de 30 jours, ainsi qu'un entretien avant, si l'absence est prévisible et au retour de l'absence.
- Les restrictions d'aptitude peuvent apparaître et s'accroître dans le temps. Les aménagements de poste peuvent permettre d'adapter le travail aux capacités du postier.
- Le rôle d'aidant auprès d'un proche peut intervenir à un moment. La Poste accompagne les postiers concernés en leur proposant un soutien via les assistants sociaux et une organisation flexible grâce à l'action des managers afin de leur faciliter un équilibre de vie.
- Le handicap peut survenir tout au long de la vie. La Poste veille au maintien dans l'emploi des postiers en situation de handicap au sein de l'entreprise par des actions concrètes d'aménagement (exemple : expérimentations visant l'utilisation d'exosquelettes soutenues par l'AGEFIPH). La Poste démontre que l'inclusion du handicap est positive pour l'entreprise.

- Les problèmes de santé peuvent augmenter avec l'âge. La Poste développe auprès des postiers une sensibilisation sur la santé, avec des temps dédiés de webinaires, des possibilités de dépistage (exemple : la détection du risque cardio vasculaire).

Cet accord s'appuie sur L'Accord National Interprofessionnel (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés visant à favoriser leur maintien dans l'emploi et à faciliter la transition vers la retraite. Le dispositif de retraite progressive a été souligné comme une mesure clé pour y répondre et a été rendu applicable aux salariés et aux agents de la fonction publique à partir de 60 ans.

La Poste, dans cet accord, met en avant ce dispositif, facilite son appropriation en prévoyant un e-learning sur la retraite progressive et l'accompagne financièrement pour faciliter son accès. Les postiers pourront également bénéficier de l'expertise de conseillers internes spécialisés sur les fins de carrière, notamment sur le dispositif de retraite progressive.

2.3. Des entretiens de parcours professionnel renforcés

L'entretien de parcours professionnel est une opportunité pour les postiers, d'échanger sur leur projet professionnel et d'identifier les perspectives d'évolution.

Ce moment privilégié permet d'évoquer les compétences, les qualifications et le parcours du postier au regard de l'évolution de son emploi et de la transformation de l'entreprise, ainsi que ses besoins de formation et ses souhaits d'évolution professionnelle.

Le postier est accompagné par son manager qui a dans cet exercice, un rôle de conseil et d'orientation pour notamment aider le postier expérimenté à valoriser ses compétences transférables sur un autre poste.

Pour affiner leur réflexion, les postiers peuvent également bénéficier de l'accompagnement réalisé par un Conseiller en Evolution et en Développement Professionnel (CEDP au niveau des EMRG) ou un interlocuteur RH de proximité.

Par ailleurs, deux entretiens de parcours professionnels renforcés sont prévus pour les postiers expérimentés, afin notamment de les accompagner et d'échanger sur une nouvelle orientation professionnelle à privilégier pour la seconde partie de leur carrière. Ces entretiens permettent d'aborder, outre les thèmes prévus pour tout entretien de parcours professionnel, des éventuels sujets complémentaires, qui sont les suivants :

- Après la visite médicale de mi-carrière (l'année civile des 45 ans ou anticipée suivant les dispositions réglementaires), prévue par l'article L. 4624-2-2 du code du travail, un entretien de parcours professionnel renforcé est organisé dans les 2 mois au plus, afin d'évoquer les éventuelles recommandations du médecin du travail et si besoin, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des

situations d'usure professionnelle. Les éventuels besoins en formation et souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle, peuvent être également abordés.

- Dans les deux années précédant le 60ème anniversaire du postier, un entretien de parcours professionnel renforcé est organisé, qui vise à évoquer les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment le passage à temps partiel ou en retraite progressive.

L'orientation souhaitée pour les dernières années professionnelles fait l'objet d'un dialogue constructif avec le manager, dans le respect du choix de chacun au regard de l'organisation de sa fin de carrière.

2.4. La transmission des savoirs et des compétences

La transmission des connaissances et des compétences des postiers expérimentés est à privilégier avant le départ à la retraite.

Cette action est alors intégrée dans les objectifs définis dans le cadre de l'EAE (Entretien Annuel d'Evaluation) du postier expérimenté concerné visant à accompagner, par exemple, un postier nouvellement intégré dans une équipe. Pour le postier expérimenté, un aménagement des autres tâches, peut être défini, suivant l'importance de cette transmission et, un suivi des résultats du transfert de compétences est réalisé par le manager.

Les postiers expérimentés qui s'impliqueront dans la transmission de leurs connaissances et compétences, suivant leur besoin, pourront également bénéficier d'une formation sur la pédagogie pour faciliter et réussir cette action, et disposer des qualités relationnelles et pédagogiques nécessaires.

Lorsque l'objectif est d'accompagner la prise de poste de son successeur ou d'un nouvel arrivant ou de participer au déploiement d'un projet, cela peut s'inscrire dans le cadre d'un temps partiel, qui peut être en lien avec le dispositif de retraite progressive mis en œuvre selon les conditions d'éligibilité définies par la réglementation applicable.

Les postiers expérimentés, volontaires pour être tuteur d'un alternant ou pour accompagner un postier engagé dans un parcours pionnier (dispositif de reconversion), sont avec l'accord de leur manager, identifiés et privilégiés pour réaliser cet accompagnement.

Cette mission de transfert des connaissances et des compétences est basée sur le volontariat et est mise en place à la demande du manager.

3. L'ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS EXPÉRIMENTÉS

Dans ce chapitre, il a été choisi d'utiliser la première personne du singulier afin d'illustrer les différentes possibilités que les postiers expérimentés peuvent envisager. L'utilisation du terme "je" permet ainsi de s'identifier dans les situations exposées et de repérer les mesures et dispositifs proposés par La Poste. Ainsi, les situations décrites mentionnent les accompagnements proposés par La Poste.

3.1 Je souhaite poursuivre mon développement professionnel

Je bénéficie de l'expérience acquise dans ma fonction. Elle me satisfait et je souhaite continuer à m'investir dans les missions et activités confiées, tout en développant mes compétences, tout en suivant les évolutions relevant de ma fonction et en intégrant les nouvelles orientations de l'entreprise.

- Je peux continuer à développer mes compétences en bénéficiant des formations proposées et accessibles sur MaFormation ;
- Je peux développer les nouvelles compétences attendues consécutives aux évolutions de ma fonction. Je poursuis mon développement professionnel ;
- Lors de mon entretien annuel, je peux aborder avec mon manager mes conditions et mon environnement de travail pour mettre en œuvre le cas échéant, des solutions concrètes.

❖ Les orientations de La Poste en matière de politique Ressources Humaines

La Poste souhaite que les postiers expérimentés puissent continuer à développer leurs compétences sur leur poste et apporter à l'entreprise leur engagement et leur professionnalisme.

La Poste investit régulièrement en formation afin de développer une offre de formation très large et enrichie en continu. L'entreprise est attentive à ce que les postiers, quel que soit leur âge, puissent bénéficier des formations leur permettant d'assurer leur développement professionnel.

Les managers pilotent le développement professionnel des postiers intégrés dans leurs équipes. Ils veillent à ce que les formations soient réalisées dans de bonnes conditions (temps organisé, planifié) pour leur efficacité et permettre la montée en compétences attendue.

Indicateur de suivi :

- Taux de postiers formés par tranche d'âge et durée de formation

3.2 Je souhaite poursuivre mon parcours et mon évolution professionnel(le)

Je souhaite poursuivre mon évolution professionnelle. Je peux engager une réflexion sur mes possibilités dans une nouvelle dynamique professionnelle et si j'ai déjà identifié des fonctions ou des entités qui m'intéressent, je peux approfondir mon projet professionnel.

- Pour préciser mon projet professionnel, je bénéficie de l'accompagnement réalisé par un Conseiller en Evolution et en Développement Professionnel (CEDP au sein des EMRG) et par les équipes RH de mon entité ;
- Je peux m'inscrire à différents ateliers (via MaFormation) qui me donneront les clés d'un projet réaliste et réalisable. Ainsi, je peux identifier mes motivations, réfléchir en groupe à mon projet, construire mon développement professionnel ;
- Je peux aussi utiliser l'outil « Comment Agir sur mon Projet Professionnel » nommé CAP² (accessible via m@p) qui me permet de construire mon projet professionnel et de préparer ma candidature. A mon rythme, en toute autonomie, j'ai accès à toutes les ressources me permettant d'avancer dans mon projet ;
- Je peux participer à un atelier « vision de l'emploi » animé par les EMRG pour connaître les métiers pour lesquels des recrutements sont envisagés et qui pourraient être en adéquation avec mon projet professionnel ;
- Pour confirmer mon projet, je peux solliciter une immersion et bénéficier d'une préparation aux entretiens de recrutement ;
- Lors de mon entretien professionnel annuel, je peux partager mon projet professionnel et échanger avec mon manager sur l'orientation professionnelle souhaitée.

❖ Les orientations de La Poste en matière de politique Ressources Humaines

La Poste accompagne le développement professionnel, la construction des parcours professionnels tout au long de la carrière. La mobilité interne est encouragée, valorisée par les managers et priorisée par rapport au recrutement externe. Elle constitue un facteur clé de développement et d'engagement. Quel que soit leur âge, les postiers peuvent se positionner sur des opportunités de postes à pourvoir et bénéficier de possibilités d'évolution professionnelle et du soutien de leur manager dans leurs démarches. L'orientation professionnelle envisagée peut être partagée, anticipée lors des entretiens professionnels.

Indicateur de suivi :

- Taux de postiers ayant bénéficié d'une mobilité interne par tranche d'âge

3.3 Je souhaite réduire mon temps de travail

J'ai plus de 60 ans et je souhaite réaliser une transition entre mon activité professionnelle et ma retraite par le passage à temps partiel. Ce temps partiel peut s'envisager, dans le cadre du dispositif de retraite progressive qui m'est accessible à partir de 60 ans (pour les postiers salariés et fonctionnaires).

- Je peux envisager que mon temps partiel se mette en place dans le cadre du dispositif de retraite progressive ou indépendamment de ce dispositif.
- Les objectifs définis pour un postier à temps partiel doivent tenir compte de son temps de travail contractuel et être proratisés en fonction.

3.3.1 Le dispositif de retraite progressive

Ce dispositif offre une opportunité d'améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT), en tenant compte des aspirations individuelles et des besoins spécifiques des postiers, liés à leur situation professionnelle, personnelle ou à leur état de santé. En effet, le dispositif de retraite progressive est accessible à tous, aux salariés et aux fonctionnaires de toutes catégories et permet de réduire son activité.

- Le dispositif de retraite progressive est accessible à l'ensemble du personnel de La Poste conformément au champ d'application du présent accord, permettant de réduire son activité tout en percevant un revenu de remplacement.
- Avec le dispositif de retraite progressive, je perçois en complément de ma rémunération correspondant au temps partiel, une fraction de ma pension de retraite (de base et complémentaire) correspondant au pourcentage de mon temps non travaillé.
 - ✓ Par exemple : pour 80% d'activité, je perçois 20% de ma pension de retraite calculée au moment de mon entrée dans le dispositif de retraite progressive, sous réserve de validation par les caisses de retraite.
- Je suis salarié ou fonctionnaire, je dois remplir les deux conditions cumulatives suivantes :
 - Être âgé d'au moins 60 ans ;
 - Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.
- Je peux utiliser le dispositif de retraite progressive qu'une seule fois dans ma carrière.

1) Pour les salariés

Pour bénéficier de la retraite progressive, je dois exercer :

- Une activité à temps partiel fixée entre 40 % et 80% ;
Ou une activité en forfait jours réduit comprise entre 40 et 80 % de la durée maximale de travail légale, réglementaire ou conventionnelle exprimée en jours.

Concernant ma demande de passage à temps partiel :

- Si je ne suis pas déjà en temps partiel ou en forfait jours réduit, compris entre 40% et 80%, je dois faire ma demande de passage à temps partiel ou à temps réduit à mon manager au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR). Ma demande doit préciser la durée de travail souhaitée et la date d'effet envisagée pour la mise en œuvre du travail à temps partiel ou réduit ;
- Mon manager étudie ma demande et explore les différentes possibilités d'organisation quelle que soit ma fonction et mon niveau de responsabilités afin de valider la compatibilité du temps partiel souhaité avec l'organisation du travail et la continuité d'activité du service ;
- Mon manager répond à ma demande dans un délai de deux mois à compter de la réception de ma demande, par lettre recommandée avec avis de réception.
 - ✓ En cas de refus, celui-ci doit être motivé par l'incompatibilité de la durée du travail souhaitée avec l'activité économique de l'entreprise, de la direction ou du service,
- En parallèle, pour bénéficier du dispositif de retraite progressive c'est à dire du complément caisse de retraite, je devrai faire ma demande auprès de ma caisse d'affiliation, par un formulaire commun à tous les régimes, 5 mois avant la date souhaitée.

2) Pour les fonctionnaires

Pour bénéficier de la retraite progressive, je dois exercer :

- Une activité à temps partiel selon une quotité de travail comprise entre 50% et 90% de la durée de travail à temps complet (suivant le code général de la fonction publique).
- Je dois adresser ma demande de retraite progressive au Service des Retraites de l'Etat (SRE) via mon compte Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics de l'État (ENSAP) (<https://ensap.gouv.fr>) au moins 6 mois avant la date d'effet souhaitée.
- Si je bénéficie déjà d'un temps partiel, je dois l'indiquer dans ma demande. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de modifier ma quotité de travail ou de demander une nouvelle autorisation de temps partiel à mon manager.
-

Concernant ma demande de passage à temps partiel :

- Si je ne bénéficie pas d'un temps partiel, je dois en faire la demande par lettre recommandée avec avis de réception auprès de mon manager 6 mois avant la date envisagée d'une retraite progressive ;
- Mon manager étudie ma demande et explore les différentes possibilités d'organisation, quelle que soit ma fonction et mon niveau de responsabilités afin de valider la compatibilité du temps partiel souhaité avec l'organisation du travail et la continuité d'activité du service ;
- Mon manager répond à ma demande dans un délai de deux mois à compter de la réception de ma demande, par lettre recommandée avec avis de réception. En cas de refus, celui-ci doit être motivé par l'incompatibilité de la durée du travail souhaitée avec l'activité économique de l'entreprise, de la direction ou du service.

3) Pour les postiers, tous statuts confondus

- Pendant ma retraite progressive, je continuerai à cotiser pendant cette période aux régimes de retraite, sur la base de mon temps partiel, conformément au régime en vigueur ;
- Une période de retraite progressive aura un impact sur mes pensions de retraite définitive. Cet impact est différent selon la situation de chacun et est à évaluer suivant chaque situation individuelle. Je pourrai connaître le montant estimé auprès des caisses de retraite ;
- Si je dispose d'un Compte Epargne Temps (CET), je peux utiliser les jours affectés à mon CET et les monétiser en tout ou partie pour compléter ma rémunération suivant les règles en vigueur dans l'accord CET. Cette monétisation sera calculée sur la base du salaire que je perçois au moment de ma demande d'utilisation de mon CET. Cette monétisation aura le caractère d'un salaire et sera soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Le montant obtenu par cette monétisation peut être perçu en une fois, ou être mensualisé ;
- Je bénéficie du e-learning sur la retraite progressive mis à ma disposition par l'entreprise pour acquérir tous les points clés de ce dispositif.
- Je bénéficie pour m'accompagner et me conseiller d'un service dédié mis en place par La Poste, auprès de conseillers spécialisés Fins de Carrière. Pour cela, je peux les contacter via le site i-retraite suivant : <https://www.i-retraite.rh.laposte.fr>, rubrique Fins de carrière / Accompagnement Retraite.

Les signataires de l'accord souhaitent avoir une vision sur le déploiement de la retraite progressive et définissent l'indicateur de suivi suivant :

Indicateur de suivi :

- Nombre de postiers par branche, par classe et Femme / Homme, ayant opté pour un temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive

La Poste souhaite communiquer quelques exemples sur la rémunération perçue suivant le temps partiel réalisé dans le cadre du dispositif de retraite progressive :

Salarié					
Caroline , salariée, retraite progressive à 61 ans et 6 mois, 166 trimestres cotisés sur 172 requis	BRUT Bulletin de paie	NET La Poste	Complément Caisses de retraite	Total net	Rémunération par rapport au temps plein
Temps plein	2 092	1 611	-	1 611	100%
Temps partiel 80% avec dispositif retraite progressive	1 673	1 289	267	1 555	97%
Temps partiel 50% avec dispositif retraite progressive	1 046	805	602	1 408	87%

Fonctionnaire					
Laurent , fonctionnaire, ind. Brut 478 – retraite progressive à 61 ans et 6 mois, 150 trimestres cotisés sur 172 requis	BRUT Bulletin de paie	NET La Poste	Complément Caisses de retraite	Total net	Rémunération par rapport au temps plein
Temps plein	2 321	1 880	-	1 880	100%
Temps partiel 80%, payé 85,7% avec dispositif retraite progressive	1 990	1 611	242	1 853	99%
Temps partiel 50% avec dispositif retraite progressive	1 161	940	605	1 545	83%

❖ **Les orientations de La Poste en matière de politique Ressources Humaines**

Le recul de l'âge de départ à la retraite peut inciter des postiers à vouloir aménager la fin de leur carrière. La Poste souhaite faciliter la transition emploi-retraite et l'allongement du parcours professionnel. Les managers pourront être accompagnés par leur management et leurs interlocuteurs RH dédiés afin d'intégrer dans leurs organisations le développement du temps partiel qui peut s'inscrire dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

Le temps partiel doit être validé par le manager et être compatible avec la continuité d'activité du service.

Lorsqu'un postier souhaite bénéficier d'une retraite progressive et demande à travailler à temps partiel, il doit adresser sa demande écrite à son manager ou à son interlocuteur RH conformément aux modalités précisées au point 3.3.1 du présent accord, selon le statut du postier concerné.

En cas de refus exprès, celui-ci doit être motivé par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le postier avec l'activité économique de l'entreprise, de la direction ou du service. La justification apportée par le manager doit rendre notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service.

- Toutes les demandes de passage à temps partiel sont étudiées avec attention et priorisées suivant leur date de réception ;
- En cas de difficulté à converger et à valider le temps partiel souhaité, le responsable RH pourra intervenir pour faciliter le dialogue sur le champ des possibles ;
- Le temps partiel souhaité par des postiers exerçant une fonction managériale, peut impacter de manière sensible la coordination d'équipe et la performance collective. Des solutions seront recherchées par le responsable hiérarchique du postier demandeur et l'interlocuteur RH pour viser une solution optimale pour les deux parties, par exemple :
 - ✓ Convenir dans un premier temps, si possible, d'un temps partiel à 80 % ;
 - ✓ En faire le bilan et si confirmation par le manager du demandeur d'opter pour un temps partiel d'une quotité plus importante, par exemple dans le cadre d'une retraite progressive, identifier avec le management (n+2) les opportunités de poste compatibles avec ce choix. Les EMRG pourront également être sollicitées pour identifier les offres potentiellement en adéquation avec ce projet ;
 - ✓ Si le salarié informe concomitamment à sa demande de temps partiel de son départ à la retraite à court terme, il pourrait être envisagé par son manager, si possible, d'activer plus tôt le poste à pourvoir en lien avec ce départ programmé. Cela pourra faciliter l'accompagnement du nouvel arrivant et la continuité de l'activité ;

- ✓ Le temps partiel souhaité pourrait permettre dans certains cas, au manager, d'anticiper la mise en place d'une nouvelle organisation et de proposer une nouvelle fonction au postier demandeur, compatible avec l'activité.
- Afin de répondre à l'évolution des attentes des candidats et des postiers et aux nouvelles façons de travailler, La Poste intégrera désormais un message spécifique dans toutes ses offres d'emploi à temps complet, qu'elles soient internes ou externes. Ce message mentionnera que toutes les offres peuvent aussi être envisagées à temps partiel. Cette initiative vise à offrir davantage de souplesse aux recruteurs comme aux candidats, aux postiers, et à valoriser notre engagement pour des modes de travail adaptés aux besoins de chacun. Concrètement, cela signifie que les postes publiés pourront être discutés en temps partiel, favorisant ainsi l'inclusion, l'attractivité de nos offres et l'adaptabilité de nos organisations.

Exemples d'organisation du temps partiel :

- Plusieurs modalités peuvent être envisagées à temps partiel. La planification des horaires à temps partiel se fait de façon individuelle, par un accord entre le manager et le postier, et est actée dans un avenant individuel au contrat de travail pour les salariés :
 - *Sur la semaine pour les postiers* : le temps partiel peut être organisé sur la semaine civile en réduisant la durée de travail journalière ou en réduisant le nombre de jours sur lesquels s'effectue la durée hebdomadaire. Cette organisation doit se répéter d'une semaine à l'autre ;
 - *Sur le mois pour les postiers salariés (ce qui n'est pas prévu dans les dispositions statutaires du droit de la fonction publique)* : possibilité de définir une organisation suivant les jours et suivant les semaines du mois. Cette organisation doit se répéter d'un mois sur l'autre ;
 - *Sur l'année pour les postiers* : le service est organisé sur l'année civile.
- Pour les cadres sous forfait jour, ils peuvent bénéficier de la retraite progressive à « temps réduit ».

3.3.2 J'exerce une fonction particulièrement sollicitante de classe I ou de classe II, je souhaite alléger de manière significative mon temps de travail et bénéficier du Temps partiel aménagé sénior (TPAS) dès 59 ans avant le 31 décembre 2026

J'occupe une fonction particulièrement sollicitante de classe I ou de classe II – c'est à dire présentant des contraintes liées à la manutention manuelle, aux postures de travail et/ou incluant du travail de nuit selon certains critères tels que définit par la décision « DECISION_2025_2441 » en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.

Je souhaite diminuer significativement mon temps de travail en passant à un temps partiel à 50% en vue d'une retraite progressive dès le mois de mon soixantième anniversaire. La Poste m'accompagne en me faisant bénéficier des conditions financières du TPAS et me rémunère à 70% pour un temps partiel opérationnel de 50%.

Je peux bénéficier des conditions financières du Temps Partiel Aménagé Senior si je réunis les conditions cumulatives principales suivantes :

- J'ai au moins 59 ans et 20 ans d'ancienneté à La Poste SA
- Je passe à temps partiel 50% induisant une diminution d'au moins 30% de mon temps de travail actuel à l'entrée dans le dispositif, notamment pour les postiers à temps partiel à leur entrée dans le dispositif ;
- Mes modalités de temps partiel sont validées par mon manager ;
- Je n'ai pas d'autres droits ouverts à retraite pour service actif, parent de 3 enfants, parent enfant handicapé, carrière longue ... ;
- Je remplis les conditions d'éligibilité à une retraite progressive dès mes 60 ans.

L'accompagnement financier de 50 à 70% m'est octroyé jusqu'au mois anniversaire de mes 60 ans.

En toute logique, je pourrai prendre ma retraite progressive le mois anniversaire de mes 60 ans.

L'accès à ce dispositif est ouvert jusqu'au 31/12/2026.

3.3.3 J'exerce une fonction de classe I ou de classe II, je souhaite alléger de manière significative mon temps de travail et bénéficier de l'accompagnement financier défini par La Poste

J'occupe une fonction de classe I ou de classe II – il s'agit des fonctions d'exécution ou de production suivant la cartographie des métiers de La Poste et la grille de classification des rémunérations. Je souhaite diminuer significativement mon temps de travail en passant à un temps partiel à 50%, dans le cadre de la retraite progressive. La Poste m'accompagne financièrement.

- Je souhaite alléger significativement mon activité professionnelle avec un temps partiel d'une quotité de travail de 50%, validé par mon manager ;
- Ma fonction est en classe I ou en classe II, je peux bénéficier de l'accompagnement financier de La Poste en réunissant les conditions cumulatives suivantes :
 - J'ai au moins 20 ans d'ancienneté à La Poste SA ;
 - Le temps partiel souhaité induit une diminution d'au moins 30% de mon temps de travail actuel à l'entrée dans le dispositif, notamment pour les postiers à temps partiel à leur entrée dans le dispositif ;

- Je souhaite un temps partiel correspondant à un mi-temps. Le temps partiel avec une quotité de travail de 40% dans le cadre du dispositif de retraite progressive est également éligible pour les salariés, à l'accompagnement financier de La Poste ;
 - Je suis éligible à la retraite progressive sans autres droits ouverts à retraite pour service actif, parent de 3 enfants, parent enfant handicapé, carrière longue ... ;
 - L'accompagnement financier défini par La Poste, mentionné ci-après, m'est octroyé jusqu'à l'ouverture de mes droits à la retraite :
- Je suis salarié(e) sur une fonction de classe I, je bénéficie :
 - D'une prime versée à chaque trimestre échu, de 360€ bruts soit 1 440€ bruts par an.
 - Je suis salarié(e) sur une fonction de classe II, je bénéficie :
 - D'une prime versée à chaque trimestre échu, de 410€ bruts soit 1 640€ bruts par an.
 - Je suis fonctionnaire, pour un mi-temps, le nombre de trimestres cotisés est proportionnel à ma quotité de travail ; dans ce cas, je conserve 2 trimestres sur les 4 pour une année à temps complet. Je décide de « surcotiser » afin que cette période soit comptée à temps complet (dans la limite de 4 trimestres supplémentaires), alors La Poste prend en charge 60% du montant de la surcotisation sous forme d'une prime, dans la limite d'une durée de 2 ans et du taux plein.

❖ **Les orientations de La Poste en matière de politique Ressources Humaines**

Les signataires de l'accord souhaitent favoriser le passage à un temps partiel à 50% dès 59 ans pour les postiers suivant les conditions d'éligibilité précisées et l'accès à la retraite progressive pour les postiers occupant les fonctions des classes I et II. L'accompagnement financier de La Poste vise à leur permettre d'envisager plus facilement, un réel allègement de la charge de travail et une activité soutenable. Ce qui peut favoriser une diminution de l'absentéisme.

3.3.4 J'exerce une fonction support de classe III ou groupe A et souhaite un temps partiel de 80%

J'ai au moins 60 ans et j'exerce une fonction support de classe III ou de groupe A, qui appartient aux filières supports suivantes : Achats - Audit Risques Contrôle Permanent & Conformité - Communication - Comptabilité et Fiscalité - Contrôle de Gestion et Finances - Environnement de Travail - Expérience Client, Satisfaction et Qualité - Immobilier - Juridique - Ressources Humaines - Sécurité et je souhaite passer à 80% en temps partiel.

- Ce temps partiel à 80% est dans ce cas accepté systématiquement par mon manager et l'organisation de ce temps partiel est décidée conjointement et

formalisée par écrit, signifiant l'acceptation de ce temps partiel. Si je le souhaite, je peux inscrire ce temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

3.4 Je suis fonctionnaire concerné par un droit à départ anticipé à la retraite

- Le principe d'une allocation spéciale de fin de carrière est défini sur la durée de l'accord aux fonctionnaires qui font valoir leur droit à un départ anticipé en retraite au titre du service actif, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un dispositif de temps partiel aménagé senior (TPAS), ou pour le fonctionnaire parent de 3 enfants, ou parent d'enfant handicapé dont l'invalidité est égale ou supérieure à 80%. ;
- Cette allocation est versée aux fonctionnaires qui liquident leur retraite à compter de 57 ans (service actif, mères de trois enfants ...) et qui n'ont pas le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein.

Nombre de trimestres manquants par rapport à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein	Départ en retraite à l'âge d'ouverture des droits de référence*			
	+0 mois	Entre 1 et 12 mois	Entre 13 et 24 mois	Entre 25 et 36 mois maximum
12 trimestres ou plus	50 000 €	37 400 €	25 000 €	12 400 €
11 trimestres	43 750 €	32 700 €	21 800 €	10 800 €
10 trimestres	37 500 €	28 100 €	18 600 €	9 400 €
9 trimestres	31 250 €	23 400 €	15 600 €	7 700 €
8 trimestres	25 000 €	18 600 €	12 400 €	6 100 €
7 trimestres	21 800 €	16 400 €	10 800 €	5 450 €
6 trimestres	18 600 €	14 100 €	9 300 €	4 650 €
5 trimestres	15 500 €	11 700 €	7 700 €	3 700 €
1 à 4 trimestres	4 300 €	2 150 €	1 470 €	790 €

* De référence : l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires bénéficiaires du service actif est transposé aux autres catégories bénéficiaires parent de trois enfants actifs ou sédentaires ou parent d'un enfant handicapé.

Cas particulier : pour tous les départs anticipés en retraite au titre de fonctionnaires parents de trois enfants, les trimestres de bonifications attribués au titre des enfants seront forfaitairement minorés de 8 trimestres pour la détermination du nombre de trimestres manquants et le calcul de l'allocation.

3.5 Je souhaite préparer mon départ à la retraite

Je souhaite organiser mon départ à la retraite dans un délai proche et bénéficier des dispositifs qui me permettent d'anticiper ma date de départ.

- Je dispose d'un CET, je peux utiliser tout ou partie des jours affectés à mon CET pour prendre un congé qui précède de manière jointive mon départ à la retraite (il ne peut être refusé).
- Je peux monétiser en tout ou partie les jours affectés à mon CET pour racheter des trimestres de cotisations, conformément aux conditions et modalités expressément stipulées dans l'accord relatif au CET en vigueur.

Le rachat de trimestres est un dispositif légal dont l'objectif est d'améliorer le niveau de retraite attendu. Ce dispositif me permet de verser volontairement des cotisations pour faire en sorte que des périodes au cours desquelles je n'ai pas cotisé pour la retraite soient prises en compte pour le calcul de ma retraite par les organismes de retraite. Le rachat de trimestre doit être demandé au régime de retraite de base compétent avant l'âge de 60 ans pour les trimestres rachetés dans la fonction publique et 67 ans pour les trimestres rachetés dans le régime général.

4. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES

La Poste souhaite faciliter aux postiers, qui s'approchent notamment de l'âge de la retraite ou de la retraite progressive, l'acquisition de repères essentiels sur la retraite.

Les postiers et tout particulièrement les postiers expérimentés peuvent ainsi bénéficier d'une acculturation sur la retraite. Ainsi, un parcours de formation sur la base de modules e-learning sur les essentiels de la retraite leur est proposé. Cette formation leur permettra de faire le point sur leurs droits à la retraite et à la retraite progressive, les structures à contacter, et de mieux identifier les options envisageables.

Cette possibilité d'acculturation sera également communiquée lors de l'Entretien de Parcours Professionnel renforcé, réalisé dans les deux années précédant le 60ème anniversaire du postier, afin de faire connaître le dispositif de retraite progressive.

Les postiers expérimentés qui font valoir leur droit à la retraite, sont également informés de la possibilité de bénéficier d'une formation aux gestes qui sauvent.

❖ *Les orientations de La Poste en matière de politique Ressources Humaines*

La Poste accompagne les postiers expérimentés dans la connaissance et l'appropriation des éléments clés sur la retraite et la retraite progressive. L'objectif est de leur permettre d'acquérir un niveau d'information suffisant pour préparer au mieux cette période et repérer les options qui peuvent convenir au regard de leur situation. Le parcours de formation sur la base de l'e-learning mis à leur disposition concerne les salariés et les fonctionnaires.

Les signataires de l'accord mettent en avant cette possibilité facilitant la compréhension des mesures visées dans cet accord.

5. LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

Le mécénat de compétences s'inscrit dans l'ambition de La Poste d'avoir un impact sociétal positif dans les territoires, à travers le soutien d'acteurs locaux et du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). La Poste fait partie des signataires fondateurs de l'Alliance pour le mécénat de compétences qui réunit de nombreuses entreprises pour promouvoir et développer cette pratique.

La Poste propose le programme « Déclic, mon temps de travail solidaire » afin de permettre aux postiers, et également aux postiers expérimentés volontaires, de s'engager sur leur temps de travail, avec l'accord de leur manager, auprès d'associations partenaires labellisées.

Ces engagements sont de courte durée, de 1 heure à quelques jours par an. Afin de faciliter l'accès aux postiers, ce programme propose une gamme de formats adaptés aux différents contextes et contraintes opérationnelles.

L'ensemble des missions proposées par les associations sont publiées en ligne sur la plateforme « Déclic » dédiée, accessible depuis un PC ou un smartphone professionnel.

Ces engagements peuvent se faire :

- De façon individuelle, au travers de missions ponctuelles « flash » (format court) ou de courtes missions d'accompagnement ;
- De façon collective, sur une demi-journée ou une journée. Ce format est aussi une opportunité pour un manager d'organiser un team building porteur de sens.

La plateforme permet de mettre en relation les postiers volontaires et les associations sur des missions à pourvoir. La validation du manager est requise et s'effectue en ligne sur la plage horaire définie. Cette validation permet l'édition d'une lettre de mission, qui encadre l'engagement du postier concerné durant son temps de travail.

Ce dispositif permet à des postiers expérimentés de transmettre leurs compétences et leur expertise pour des causes à impact social positif.

6. DÉPLOIEMENT DE L'ACCORD

6.1. Évolutions de la réglementation

Les dispositifs prévus dans le cadre du présent accord s'entendent à réglementation constante. Toute évolution de la réglementation pourra faire évoluer les éléments de cet accord qui s'appuient sur des dispositions législatives et réglementaires.

6.2. Le rôle des acteurs impliqués dans la politique Ressources Humaines

La Poste veillera à ce que les interlocuteurs RH, qui accompagneront tout particulièrement le déploiement de cet accord auprès des postiers et des managers, bénéficient d'un renforcement de leurs connaissances sur la retraite et la retraite progressive. Sans se substituer aux experts internes (conseillers spécialisés Fins de Carrière) ou externes (caisses de retraite), cette acculturation leur permettra de donner les repères clés pour la bonne compréhension des mesures et orientations visées.

En outre, des temps d'échange réguliers de type webinaires, permettront de partager avec les interlocuteurs RH, l'esprit des principes d'action et des mesures définies par les signataires de cet accord. Ce dispositif est majeur pour assurer le relai du sens et la mise en œuvre de l'accord auprès de tous les postiers expérimentés.

Les managers des entités de La Poste SA sont parties prenantes dans l'application des axes définis et porteront une attention particulière pour traduire concrètement les dispositifs et mesures de cet accord.

6.3. Un dispositif complet d'information et de communication sur l'accord

Les signataires de l'accord conviennent de la nécessité de communiquer très largement sur :

- Les mesures et engagements de l'accord pour en expliquer les enjeux, en partager le sens, et ainsi favoriser l'engagement et l'adhésion de toutes les parties prenantes ;
- Les dispositifs d'accompagnement des postiers.

Différents canaux de communication seront utilisés tout au long de la durée de l'accord pour que l'information parvienne à l'ensemble des destinataires concernés.

7. DISPOSITIONS FINALES

7.1. Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord

- Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans soit jusqu'au 31 janvier 2029, à compter de son entrée en vigueur le 1^{er} février 2026.

- Révision de l'accord

Le présent accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR ou courriel avec AR à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet accord et représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties avec un préavis de 3 mois.

La Poste s'engage, en tout état de cause, à entamer des négociations quatre mois avant l'échéance du terme de l'accord, soit à partir d'octobre 2028.

7.2. Suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi du présent accord est créée avec les Parties signataires.

Elle est composée de :

- trois Délégués Syndicaux Centraux par organisation syndicale signataire du présent accord prioritairement choisis parmi ceux qui auront participé aux négociations de l'accord. Un des trois DSC peut être remplacé par un expert préalablement mandaté.
- représentants de la DRH-Groupe.

Cette commission aura pour mission de suivre la mise en œuvre de l'accord. Elle se réunira tous les 9 mois.

7.3. Publicité

Le présent accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR ou par courrier recommandé électronique à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines Groupe sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

A Paris, le 28 janvier 2026

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération Communication, Conseil,
Culture CFDT (F3C- CFDT)

Fédération nationale des salariés du secteur
des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la
Communication Postes et
Télécommunications (FO-COM)

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

CFE-CGC Groupe La Poste