BGPN
NOVEMBRE 2026

>>>> NÉGOCIATION EN COURS

PARCOURS PROFESSIONNELS & RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT

VALORISER LES COMPÉTENCES & OUVRIR DE NOUVELLES PERSPECTIVES !

On vous dit tout !

La CFE-CGC Groupe La Poste porte des revendications ambitieuses pour le futur accord sur les parcours professionnels et la reconnaissance de l'engagement des postières et des postiers de la BGPN.
Dans une branche en pleine transformation, les évolutions des métiers, des organisations et des responsabilités doivent s'accompagner de véritables perspectives professionnelles.
Notre ambition est claire : chaque postière et chaque postier doit pouvoir progresser, faire reconnaître ses compétences et construire son avenir professionnel.
Pour les cadres et les managers, cette reconnaissance doit également se traduire par des moyens adaptés, une juste valorisation de leurs responsabilités et davantage de temps consacré à leur cœur de métier : accompagner les équipes, développer les compétences et piloter l'activité.
En cohérence avec l'accord GEPPMM du Groupe, la CFE-CGC Groupe La Poste défend des mesures concrètes, accessibles et équitables sur l'ensemble des territoires.

1.PRÉSERVER LES ACQUIS QUI FONCTIONNENT

La négociation doit consolider les dispositifs qui ont démontré leur utilité.

- **Le maintien de l'Indemnité de mobilité territoriale (IMT),** levier essentiel pour accompagner les mobilités professionnelles et répondre aux besoins de recrutement.
- **La pérennisation** du dispositif automatisé de maintien de la rémunération variable bancaire **(RVB)**, afin de sécuriser les parcours.
- **Le maintien et la valorisation du dispositif RVE**, outil de reconnaissance de l'engagement et levier à disposition des managers.
- **La reconduction des moyens dédiés aux bureaux très exposés (BTE),** pour répondre aux réalités de terrain et améliorer les conditions d'exercice des métiers.
- **La poursuite des engagements sur les itinéraires professionnels**, afin de donner aux postiers une réelle visibilité sur leur évolution de carrière.

Notre position : les acquis constituent un socle sur lequel nous devons bâtir de nouveaux progrès.

2.RENFORCER LES DISPOSITIFS EXISTANTS

IMT : UN BUDGET RENFORCÉ ET DES DÉCISIONS AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

- Le maintien de l'enveloppe annuelle à 2 millions d'euros.
- Un dispositif plus simple, plus lisible et accessible, avec une grille de critères transparente, des seuils minimum et maximum et des possibilités de dérogation.
- L'IMT doit également devenir un levier concret du pouvoir d'agir des managers. Une plus grande latitude donnée aux managers de terrain, avec une codécision associant les niveaux de management concernés, notamment DS et DT constituerait une preuve tangible de la confiance accordée au management de proximité et de sa capacité à accompagner les mobilités au plus près des besoins du terrain.
- Une IMT renforcée pour les métiers en forte tension.
- La possibilité de mobiliser l'IMT dans le cadre d'une mobilité professionnelle, y compris sans changement de classification.
- Une répartition équitable des moyens entre les territoires, avec un suivi garantissant la transparence des décisions.

CFE CGC Groupe La Poste

Notre objectif : faire de l'IMT un véritable accélérateur de mobilité, au service des postiers comme des besoins opérationnels.

SÉCURISER LA RÉMUNÉRATION LORS DES MOBILITÉS

La CFE-CGC Groupe La Poste demande une garantie de compensation de la perte de rémunération variable pendant 24 mois, afin qu'une mobilité professionnelle ne constitue pas un risque financier pour le salarié.
Une mobilité choisie doit représenter une opportunité, pas une perte de revenus.

DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES BUREAUX TRÈS EXPOSÉS

Nous revendiquons le passage du budget de **1 000 à 1 500 euros** par bureau très exposé, avec une réflexion sur un maillage adapté aux réalités locales.
Ces moyens doivent permettre d'améliorer concrètement l'environnement de travail des équipes.

3.CRÉER DE NOUVEAUX DROITS POUR DYNAMISER LES CARRIÈRES

UNE JOURNÉE PAR AN POUR CONSTRUIRE SON AVENIR PROFESSIONNEL

Les trois heures annuelles actuellement prévues pour travailler sur son projet professionnel doivent évoluer.

La CFE-CGC Groupe La Poste propose :

- **Une journée entière par an, sur le temps de travail**, consacrée à la construction deson parcours professionnel.
- **La création d'un passeport de carrière** permettant de valoriser les compétences, les expériences, les formations et les perspectives de mobilité.
- **Un financement national mutualisé**, décliné au niveau territorial selon les effectifs et les besoins réels.
- **Un accès facilité à ce temps dédié**, y compris pour les démarches de reconversion ou de création d'entreprise.

Chaque postier doit devenir acteur de son parcours professionnel, avec du temps et des moyens pour le construire.

UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE POUR LES SALARIÉS SANS ÉVOLUTION DEPUIS CINQ ANS.

Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, l'expérience acquise et les compétences développées doivent pouvoir être reconnues. Nous proposons qu'après cinq années sans évolution de classification, un examen approfondi de carrière soit automatiquement déclenché. Il devra déboucher sur une proposition concrète : **développement des compétences, formation, mobilité ou reconnaissance professionnelle.**
Cinq ans d'engagement méritent une véritable perspective d'évolution !

DES PARCOURS PIONNIERS ACCESSIBLES ET AMBITIEUX

La CFE-CGC Groupe La Poste revendique :

- La création et le développement de parcours pionniers pour les chargésdeclientèleprofessionnels (CCPRO) avec des perspectives d'évolution vers le niveau de classification 3.3 sur la base de critères professionnels définis et transparents.
- La généralisation nationale des « classes tremplin », dispositif local dont les résultats justifient un déploiement plus large.
- Des dispositifs de formation et de professionnalisation adaptés aux métiers en transformation.

Notre priorité : faire de la progression professionnelle une réalité, et non une simple promesse.

CFE CGC Groupe La Poste

4. CADRES ET MANAGERS : RECONNAÎTRE LES RESPONSABILITÉS ET REDONNER DU SENS AUX MISSIONS

UNE ÉVOLUTION DES ORGANISATIONS QUI VALORISE LES FONCTIONS MANAGÉRIALES

La nouvelle segmentation des secteurs et l'évolution des classifications doivent constituer une opportunité de reconnaissance professionnelle.

La CFE-CGC Groupe La Poste défend :

- La prise en compte de la volumétrie des secteurs, de la complexité des missions et des responsabilités exercées dans les classifications.
- La valorisation des fonctions de direction et de management, notamment au sein des CODIR.
- Le maintien d'un véritable périmètre managérial pour les responsables d'exploitation (RE).
- Une reconnaissance adaptée des fonctions de REC et de RE, en évitant les mutualisations qui dilueraient les responsabilités et les perspectives professionnelles.
- Des garanties sur la classification, les responsabilités et les conditions d'exercice en cas de réorganisation.

Notre ligne est claire : toute évolution de l'organisation doit s'accompagner d'un reconnaissance à la hauteur des responsabilités confiées.

UN DISPOSITIF DE REMPLACEMENT ET DE TRANSITION POUR LES CADRES

Les vacances de postes et les périodes de transition nécessitent des solutions adaptées.

La CFE-CGC Groupe La Poste propose :

- La création de viviers de cadres volontaires pour assurer des missions temporaires de remplacement.
- Des dispositifs permettant d'articuler retraite progressive, transmission des compétences et missions ponctuelles, dans le respect des règles applicables.
- Une anticipation des besoins de remplacement afin de préserver la continuité managériale.

MANAGER 3.0 : ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

L'intelligence artificielle et les nouveaux outils doivent devenir des leviers pour faciliter l'exercice des responsabilités managériales.

La CFE-CGC Groupe La Poste revendique :

- Une cartographie des évolutions des métiers et des compétences liées à l'IA.
- Des parcours de formation adaptés aux besoins des cadres et des managers.
- Une évaluation concrète des gains de temps générés par les nouveaux outils et leur réinvestissement dans l'accompagnement des équipes, le développement des compétences et la relation client.
- Une réflexion sur les modalités de télétravail adaptées aux fonctions, aux expérimentations et aux enjeux environnementaux.

Notre ambition : permettre aux managers de consacrer davantage de temps à ce qui fait la valeur de leur métier : décider, accompagner, former et faire progresser leurs équipes.



UNE NÉGOCIATION QUI DOIT DÉBOUCHER SUR DES ENGAGEMENTS MESURABLES

La CFE-CGC Groupe La Poste attend également de la direction des réponses précises sur :

- Le nombre d'itinéraires professionnels qui seront garantis dans le prochain accord.
- Les moyens financiers réellement affectés aux différents dispositifs et leur utilisation effective.
- Les conséquences de la nouvelle segmentation des secteurs sur les classifications, les emplois et les CODIR.
- Les perspectives ouvertes par les projets BOOST et CAEP+.
- Le pilotage et la reconnaissance des partenariats professionnels au niveau des RE.
- Les indicateurs permettant de mesurer les mobilités, les promotions et les évolutions professionnelles effectivement réalisées.

POUR LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE, LA RECONNAISSANCE DOIT SE VOIR, SE MESURER ET SE TRADUIRE DANS LES PARCOURS !



RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT, C'EST DONNER DES MOYENS.

VALORISER LES COMPÉTENCES, C'EST OFFRIR DES PERSPECTIVES.

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS, C'EST INVESTIR DANS LES FEMMES ET LES HOMMES QUI LES RENDENT POSSIBLES.

La CFE-CGC Groupe La Poste poursuivra cette négociation avec une ambition :
obtenir un accord porteur de progrès concrets pour les postières et les postiers de la BGPN, avec une attention particulière à la reconnaissance des responsabilités des cadres et des managers.



DES PROPOSITIONS CONCRÈTES.
DES PARCOURS VALORISÉS.
UN ENGAGEMENT RECONNU.

100% CADRES

100% VOUS

CFE CGC Groupe La Poste

CFE-CGC Groupe LA POSTE - 90 rue La Fayette - 75009 PARIS
cgclaposte@gmail.com