



L'actu du CA

Juillet 2026

La lettre de l'administratrice FO

Plan stratégique 2026-2031

une ambition qui devra s'appuyer sur les postiers

Huit mois après son arrivée, La présidente de La Poste Marie-Ange Debon dévoile un nouveau plan stratégique 2026-2031. Après avoir visité plus de 60 sites, réalisé 200 bilatérales avec les managers du Groupe, elle estime que La Poste est encore plus belle de l'intérieur que de l'extérieur !

Ce document fixe la trajectoire du Groupe jusqu'en 2031 avec un objectif affiché : renforcer la compétitivité de La Poste tout en poursuivant sa transformation.

Pour FO Com, si la nécessité d'adapter le Groupe aux évolutions de ses marchés n'est pas contestée, cette transformation ne pourra réussir qu'en s'appuyant sur celles et ceux qui la rendent possible chaque jour, à savoir les postières et les postiers.

Une transformation dans un contexte de fortes mutations

Ce plan est revu à la baisse de 6 Md€ de chiffre d'affaires par rapport au plan précédent tout en restant jugé atteignable. Il bénéficie du soutien de l'État, des institutions, des actionnaires et des collectivités locales.

La Présidente rappelle que le Groupe doit faire face à la baisse structurelle du courrier (-10 % par an soit environ 500 M€ de Chiffre d'affaires), à la digitalisation du secteur bancaire et assurance, à l'évolution des attentes des clients. Dans le même temps, La Poste souhaite poursuivre son développement dans la logistique, les services de proximité, la banque et les activités internationales.

Le contexte réglementaire est considéré comme stable, mais plusieurs échéances importantes arrivent : le nouveau contrat d'entreprise avec l'État (2026-2027), une nouvelle négociation du contrat tripartite avec l'AMF a débuté le 8 juillet, également la publication du rapport de la mission parlementaire comprenant 39 recommandations. Tous ces éléments vont alimenter une future loi postale.

Pour FO, ces objectifs ne doivent pas conduire à une nouvelle intensification du travail ni à une recherche permanente d'économies sur les effectifs. Derrière les indicateurs financiers, il y a des femmes et des hommes qui subissent déjà des réorganisations successives, une charge de travail accrue et des exigences de performance toujours plus fortes.

La performance ne doit pas se faire au détriment des salariés

Le plan stratégique repose sur quatre priorités : la conquête avec une augmentation du Chiffre d'affaires de 5 Md€ , la performance économique en améliorant la rentabilité avec un résultat net part du groupe de 2,2 Md€, la transition citoyenne et la transformation des métiers. La Présidente annonce également un important programme d'investissements de 10 Md€ pour préparer l'avenir du Groupe.

FO Com restera particulièrement vigilante sur les conséquences concrètes de ces orientations. Les gains de performance ne doivent pas se traduire par des suppressions d'emplois, une augmentation de la polyvalence ou des mobilités contraintes.

Toutes les branches sont concernées

- À la BSCC, le développement de Colissimo et des nouveaux services devront s'accompagner de moyens humains adaptés. Un fort développement de Colissimo avec 60% livrés en J+1 et également une accélération des services de proximités tout en améliorant la qualité de service.
- À la BGPN, les activités bancaires doivent se développer (+1,4 Md€ de croissance) pour compenser la baisse des activités traditionnelles. Les projets de mutualisation interviennent alors que les collègues subissent déjà une forte pression commerciale et une montée des incivilités.
- GeoPost améliore déjà ses résultats dès 2026. La filiale devra doubler sa livraison hors domicile d'ici 2031 avec pour objectif de devenir le numéro deux du colis hors domicile en Europe.
- La Banque Postale devra augmenter son produit net bancaire de 4 à 5% en améliorant son coefficient d'exploitation. Elle va développer des offres patrimoniales et fera un gros travail pour garder les héritiers lors des successions.

Quant au sujet de l'intelligence artificielle, celle-ci devra rester au service des personnels et non l'inverse. Pour FO Com, chaque transformation devra être évaluée en fonction de ses conséquences sur les conditions de travail.

Les missions de service public doivent être financées à leur juste niveau

FO Com tient également à rappeler qu'il est impossible d'évoquer l'avenir de La Poste sans aborder la question du financement de ses missions de service public. Cette sous-compensation va continuer à s'accroître et ne sera plus que de 650 M€ en 2031. La présidente propose de changer la forme des missions actuelles en axant sur plus de services et moins de présence postale. La sous-compensation des missions de service public estimée à près de 800 M€ pèse directement sur les comptes et conduit trop souvent les Branches à rechercher des économies sur les organisations et les effectifs. Pour FO Com, les postières et les postiers n'ont pas à supporter les conséquences d'un financement insuffisant de missions qui relèvent de l'intérêt général. C'est pourquoi, nous continuerons d'exiger que l'État assume pleinement ses responsabilités en garantissant une compensation intégrale des missions de service public confiées à La Poste.

La santé au travail reste un enjeu majeur

Les échanges au Conseil d'Administration ont également porté sur le dialogue social, la santé mentale et les risques psychosociaux. FO Com a rappelé que ces sujets ne peuvent être réduits à quelques indicateurs. Les réorganisations successives, les changements permanents et les exigences de performance ont un impact direct sur les salariés.

FO Com martèle que la prévention doit devenir une priorité dans l'ensemble des Branches du Groupe.

CONCLUSION

FO Com partage l'ambition de renforcer durablement La Poste et de préserver ses missions de service public. En revanche, nous nous opposerons à toute stratégie qui ferait reposer les efforts de transformation principalement sur les postières et les postiers. La réussite du Groupe passera nécessairement par des emplois de qualité, des organisations de travail respectueuses et une véritable reconnaissance de l'engagement quotidien des personnels.