



Direction des Ressources Humaines Groupe  
Direction du Développement RH

## Accompagnement financier des mobilités vers le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)

### DATE D'APPLICATION

Du 01/04/2025 au 30/09/2026

### EN SYNTHÈSE

La Poste a entre autres ambitions, celle 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). Au titre de cette responsabilité sociale, et dans le cadre de l'accord sur la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM) du 31 mars 2025, signé avec la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CGT, La Poste SA prévoit le versement d'une aide financière aux postiers réalisant une mobilité professionnelle vers le secteur de l'ESS, lorsque celle-ci entraîne une baisse de rémunération.

### DESTINATAIRES

Tous services

### ABROGATION

### CONTACT

Correspondants RH de Branches

Valérie DECAUX

Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION\_2025\_955  
Date : 25/06/2025



## Sommaire

<b>1. Nature du dispositif</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Cadre de l'accompagnement financier à la mobilité vers l'ESS</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1 Principe</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2 Conditions d'octroi</b> .....	<b>3</b>
2.2.1 Pour le salarié.....	3
2.2.2 Pour le fonctionnaire.....	3
<b>2.3 Limites au bénéfice de l'aide financière</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Versement</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1 Echéances des versements</b> .....	<b>4</b>
<b>3.2 Eléments indispensables au versement</b> .....	<b>4</b>
<b>3.3 Réintégration anticipée et aide financière</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Montant</b> .....	<b>4</b>
<b>4.1 Base de calcul</b> .....	<b>4</b>
4.1.1 Pour le salarié .....	4
4.1.2 Pour le fonctionnaire .....	4
<b>4.2 Calcul et montant du/des versement(s)</b> .....	<b>5</b>
<b>4.3 Exemple</b> .....	<b>5</b>



## 1. Nature du dispositif

La Poste soutient les projets de mobilité des postiers souhaitant rejoindre le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) au moyen de dispositifs RH qui sécurisent leur mobilité externe au travers :

- d'un congé sécurisant qui laisse une possibilité de retour à La Poste (Mobilité Volontaire Sécurisée pour le salarié et disponibilité pour convenance personnelle pour le fonctionnaire) si le projet du collaborateur ne se déroule pas comme souhaité,
- d'un accompagnement financier en cas de baisse de rémunération.

## 2. Cadre de l'accompagnement financier à la mobilité vers l'ESS

### 2.1 Principe

En cas de perte de rémunération fixe annuelle brute d'au moins 5 %, dans le cadre d'une mobilité en CDI vers l'Economie Sociale et Solidaire, le postier peut bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à un maximum de 6 mois de sa rémunération fixe annuelle brute.

Le montant global de l'accompagnement financier est versé :

- pour moitié, en début de congé,
- pour moitié, à l'issue du congé en cas de départ définitif de La Poste.

Cette aide est soumise à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

### 2.2 Conditions d'octroi

#### 2.2.1 Pour le salarié

Le salarié doit cumulativement :

- évoluer en CDI vers une structure de l'ESS,
- dans le cadre d'un congé pour Mobilité Volontaire Sécurisée accordé obligatoirement pour 12 mois,
- avoir une ancienneté contractuelle minimale de 10 ans à La Poste SA ou dans une société du groupe, appréciée au 1<sup>er</sup> jour de la Mobilité Volontaire Sécurisée,
- avoir été en activité rémunérée en continu à La Poste SA pendant les 12 mois précédant immédiatement le départ en Mobilité Volontaire Sécurisée.

Il en fait la demande auprès de son Responsable RH de Niveau Territorial de Gestion (NTG).

#### 2.2.2 Pour le fonctionnaire

Le fonctionnaire doit cumulativement :

- évoluer en CDI vers une structure de l'ESS,
- dans le cadre d'une disponibilité pour convenances personnelles accordée obligatoirement pour 12 mois,
- avoir une ancienneté minimale de 10 ans à La Poste SA ou dans une société du groupe, appréciée au 1<sup>er</sup> jour de la disponibilité,
- avoir été en activité rémunérée en continu à La Poste SA pendant les 12 mois précédant immédiatement le départ en disponibilité.

Il en fait la demande auprès de son Responsable RH de Niveau Territorial de Gestion (NTG).



Remarque : L'exercice d'activités privées par les fonctionnaires, cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions, fait l'objet d'un contrôle de déontologie. Les modalités de ce contrôle sont précisées par la Décision en vigueur traitant de la déontologie du fonctionnaire.

### 2.3 Limites au bénéfice de l'aide financière

Cette aide financière ne peut être accordée qu'une seule fois au cours de la carrière du postier.

De plus, elle ne peut pas être versée si le postier a déjà bénéficié au cours de sa carrière d'une autre aide financière au titre d'un dispositif RH d'accompagnement à la mobilité externe (ex : création d'entreprise, Soutien à la Reconversion Professionnelle, APP, ...).

Un contrôle est effectué par le CSRH avant toute décision de versement de l'aide financière.

## 3. Versement

### 3.1 Echéances des versements

L'aide financière est versée, selon les modalités et limites ci-après.

- le 1<sup>er</sup> versement intervient dans le mois qui suit le départ effectif du postier,
- le second versement intervient uniquement en cas de démission du postier, dans le mois qui suit son départ définitif.

Cette démission peut intervenir au terme de la période d'absence, ou éventuellement, au cours de la période d'absence.

### 3.2 Eléments indispensables au versement

Il appartient au postier d'apporter la preuve du différentiel de rémunération par tout élément permettant le calcul de l'indemnité (promesse d'embauche indiquant les éléments de rémunérations, contrat de travail, feuilles de paye, etc.).

### 3.3 Réintégration anticipée et aide financière

En cas de réintégration anticipée avant le terme des 12 mois, l'aide financière versée en début de période est due en totalité.

Elle est remboursée à La Poste par l'agent, selon les règles en vigueur. Le DRH de NTG veille à cette mise en œuvre.

## 4. Montant

### 4.1 Base de calcul

La rémunération fixe annuelle du postier est la base de calcul de l'aide financière. Cette rémunération fixe est constituée des éléments suivants.

#### 4.1.1 Pour le salarié

- du salaire brut annuel
- et du complément de rémunération

#### 4.1.2 Pour le fonctionnaire

- du traitement indiciaire brut
- et du complément de rémunération ou complément Poste



## 4.2 Calcul et montant du/des versement(s)

1. Le calcul de l'indemnité financière débute par la comparaison entre la rémunération fixe annuelle brute perçue à La Poste sur les 12 derniers mois, et la rémunération fixe annuelle brute prévue au contrat et versée par l'organisme d'accueil de l'Economie Sociale et Solidaire.
2. La Poste n'accompagne pas les écarts de rémunération inférieurs à 5%. S'il existe une différence de rémunération en la défaveur du postier d'au moins 5 %, alors l'indemnité peut être calculée puis versée.
3. Le montant de l'indemnité globale est calculé par différence entre la rémunération fixe brute perçue à La Poste, et la rémunération fixe brute perçue dans l'entité d'accueil, dans la limite du plafond de 50 % de la rémunération fixe brute annuelle perçue à La Poste (soit 6 mois de rémunération).
4. Le 1<sup>er</sup> versement, effectué dans le mois qui suit le départ en congé de Mobilité Volontaire Sécurisée pour un salarié, ou le départ en disponibilité pour convenances personnelles pour un fonctionnaire, correspond à la moitié du montant de l'indemnité globale.  
En cas de départ définitif du Groupe un second versement est effectué, correspondant à la moitié du montant de l'indemnité globale.

## 4.3 Exemple

Un postier a une rémunération fixe brute annuelle brute de 32 k€ :

Il pourra bénéficier d'une aide financière, s'il a un différentiel de rémunération fixe brute annuelle d'au moins 5 % (= 32k€ \* 5%), soit 1 600 €.

- ➔ Comme le plafond de l'accompagnement financier est fixé à 50 % de la rémunération fixe brute annuelle perçue à La Poste, l'aide sera donc, au maximum, de 16 000 €.

a) Si la rémunération fixe brute annuelle dans la structure d'accueil est de 31 K€ :

Le différentiel de rémunération fixe brute annuelle est de 1 000 €.

- ➔ La Poste ne verse aucune indemnité financière car le différentiel de rémunération (1 000 €) est inférieur au seuil des 5% (1 600 €) de la rémunération fixe brute annuelle.

b) Si la rémunération fixe brute annuelle dans la structure d'accueil est de 20K€ :

Le différentiel de rémunération fixe brute annuelle est de 12 000 € (32K€ - 20K€)

- ➔ La Poste verse une indemnité financière car le différentiel de rémunération (12 000 €) est supérieur au seuil des 5% (1 600 €) de la rémunération fixe brute annuelle. Ce différentiel reste inférieur ou égal au plafond de 50% de la rémunération fixe brute annuelle de La Poste (32k€/2 = 16 000 €).  
La Poste prendra donc totalement en charge ce différentiel de 12 000€, sous réserve d'avoir les justificatifs nécessaires, et en 2 versements :
- 6 000 € dans le mois qui suit le départ en Mobilité Volontaire Sécurisée ou en disponibilité pour convenances personnelles,
  - 6 000 € si le postier démissionne de la Poste au cours, ou au terme du congé demandé.