

FO COM SIÈGE

et ça se voit !

TRANSPARENCE ET CONTRÔLE

FO COM ACTEUR DES INSPECTIONS AU LEMNYS

Sécurité incendie des bâtiments A, B, C et D : une organisation solide mais exigeante

La sécurité incendie des bâtiments A, B, C et D repose sur une organisation structurée associant des prestataires spécialisés, SPIE pour la maintenance des équipements et CHALLANCIN pour la surveillance humaine. Si ce dispositif assure une couverture permanente, plusieurs points de vigilance méritent d'être soulignés du point de vue des conditions de travail et de la prévention des risques.

Maintenance des installations

La société SPIE assure une présence 24h/24 et 7j/7, avec 18 techniciens habilités à intervenir sur le système de sécurité incendie (SSI). Les opérations de maintenance sont réalisées semestriellement sur les équipements essentiels (détecteurs, alarmes, déclencheurs manuels, portes coupe-feu).

FO souligne toutefois que certaines interventions ont lieu de nuit ou le week-end, périodes pendant lesquelles les conditions de travail sont dégradées. Le fait que les techniciens soient accompagnés par un agent du PCS constitue une mesure de sécurité indispensable, qu'il convient de maintenir et d'encadrer strictement.

Organisation de la sécurité : une forte mobilisation des agents

La société CHALLANCIN mobilise 42 agents pour assurer la sécurité incendie et la sûreté, avec une présence continue. L'organisation actuelle repose sur 14 agents en journée contre seulement 4 la nuit.

FO attire l'attention sur ce déséquilibre des effectifs, qui peut exposer davantage les agents de nuit, notamment en cas d'incident ou de situation dégradée. Le port d'équipements PTI constitue une protection importante, mais ne saurait compenser un sous-effectif en situation critique. La présence minimale d'un SSIAP 2 en permanence est un point positif, garantissant un niveau d'encadrement technique adapté.

Risques identifiés : des efforts à poursuivre en prévention

Plusieurs risques majeurs ont été identifiés :

- ◆ Le travail de nuit, plus exposé et nécessitant un encadrement renforcé.
- ◆ Le risque électrique, pris en compte via l'habilitation H0 B0 des agents.
- ◆ Les interventions en milieu contraint (ascenseurs, évacuation).

FO note positivement la mise en place prochaine de formations spécifiques, notamment à la désincarcération des personnes bloquées en ascenseur. Ces formations doivent être généralisées et intégrées dans un plan de développement des compétences ambitieux.

Par ailleurs, l'amélioration des conditions de travail, comme le renouvellement des sièges ergonomiques, va dans le bon sens, mais doit s'inscrire dans une démarche globale de prévention des risques professionnels.

Dispositifs de sécurité et accessibilité

La présence de pastilles bleues dans les blocs sanitaires du bâtiment D ainsi que dans les Espaces d'Attente Sécurisés (EAS) des bâtiments A, B et C est un élément important pour la prise en charge des personnes en difficulté lors d'une évacuation. FO insiste sur la nécessité de maintenir une signalisation claire et régulièrement contrôlée.

Contrôle réglementaire : une nécessaire transparence

La commission de sécurité, organisée tous les trois ans en présence des pompiers et des forces de l'ordre, constitue un moment clé d'évaluation du dispositif.

FO pose clairement la question de la présence des représentants du personnel (RP) à ces commissions. Leur participation est essentielle pour garantir la transparence, relayer les préoccupations du terrain et contribuer à l'amélioration continue des conditions de sécurité.

FO restera pleinement mobilisée pour défendre vos droits et votre sécurité.

RELOCALISATION TEMPORAIRE À DIJON : FO COM OBTIENT DES GARANTIES POUR PRÉSERVER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la perspective de la création du futur Village La Poste (VLP) de Dijon à l'horizon octobre 2027, La Poste engage un projet structurant visant à moderniser ses infrastructures. Cette transformation, qui s'accompagne de travaux sur le site actuel, concerne 71 collaborateurs, répartis entre la DNC (47 personnes) et les équipes Siège Groupe (24 personnes). Deux études d'impact ont été réalisées les 31 mars et 13 avril 2026.

Une relocalisation temporaire pensée pour préserver les conditions de travail

Afin de garantir un environnement de travail de qualité pendant les travaux, La Poste prévoit la relocalisation temporaire des équipes de la DNC vers le CREC de Dijon, pour une durée d'environ un an. Les premiers retours sont globalement rassurants :

- ◆ Les temps de trajet restent globalement inchangés, grâce à la proximité du site.
- ◆ Une visite du CREC a été organisée le 12 mai 2026, favorisant l'appropriation des futurs espaces par les équipes.
- ◆ La relocalisation se fera sans mise en place du flex office, permettant de conserver des repères professionnels stables.

Pour FO Com, ce projet constitue ainsi une opportunité de maintenir la continuité des activités tout en préparant l'avenir dans de bonnes conditions.

Un maintien sur site privilégié pour les équipes Siège Groupe

Ces dernières ont exprimé le souhait de rester sur leurs espaces actuels durant les travaux, une volonté entendue par La Poste. L'organisation retenue permet le maintien des équipes PRC, DRG, EMRG et DSGG et une réorganisation limitée pour le service juridique, avec un passage du R+3 au R+1. Par ailleurs, dans une logique d'anticipation et de confort, La Poste met en place 15 places supplétives au CREC, 3 espaces de type "bulles" favorisant le travail au calme et un accès simplifié au CREC pour l'ensemble des collaborateurs

Ces dispositifs offrent souplesse et solutions alternatives, en cas de gêne ponctuelle liée aux travaux.

Le projet a été présenté pour consultation au CSE Établissement Siège Groupe le 20 mai 2026. FO Com a voté favorablement pour sa mise en œuvre.

FO Com mobilisée

Vos représentants FO Com jouent pleinement leur rôle en contribuant à l'amélioration continue du dispositif proposé comme la mise en place d'une communication régulière, notamment sur les nuisances éventuelles ou l'organisation d'un bilan en CSE en fin de travaux, afin de partager les retours d'expérience.

Pour FO Com, cette démarche témoigne d'une volonté partagée de travailler dans la transparence et la concertation, au bénéfice des agents.

MACARRIÈRE À LA POSTE : UN OUTIL RH À DOUBLE VISAGE

Présentée comme un outil moderne de gestion des parcours professionnels, la plateforme **MaCarrière** est censée permettre à chaque agent de devenir acteur de son évolution. Mais sur le terrain, la réalité apparaît bien plus nuancée / contrastée.

MaCarrière propose, notamment un accès aux offres internes, la possibilité de candidater en ligne, le suivi des entretiens professionnels ou la gestion des compétences et souhaits de mobilité. Sur le principe, FO ne peut qu'être favorable à un outil facilitant la transparence et le développement professionnel. Mais dans les faits, de nombreux agents remontent une

visibilité partielle des postes réellement disponibles, des processus de sélection jugés opaques, des décisions parfois déjà « orientées » en amont, des mobilités contraintes, des repositionnements peu anticipés, un manque de cohérence dans les parcours proposés.

FO constate un décalage entre l'affichage d'égalité des chances et certaines pratiques terrain et revendique un accompagnement RH renforcé, un rôle actif du manager dans les parcours et un suivi réel des souhaits exprimés.

FO COM, TOUJOURS LÀ POUR *vous* !

Plusieurs situations dans différentes entités sont en cours de suivi. N'hésitez pas à contacter vos militants FO Com locaux qui connaissent votre métier. Les difficultés, qu'elles soient techniques, organisationnelles ou humaines, ne doivent pas rester sans solution ! Avec FO Com, vous serez informés en toute transparence des actions menées et des avancées obtenues via une publication régulière.

