



# L'actu du CA

Juin 2026

## La lettre de l'administratrice FO

*Le Comité Qualité et Développement Durable (CQDD) s'est tenu le 13 mai 2026. Lors de cette séance, Mme De Baillencourt, présidente du comité, a annoncé son départ du Conseil d'administration ainsi que du CQDD. Olivier Dussopt a été désigné à sa place.*

### **Politique RH : QVCT, employeur responsable et engagement des postiers**

Le premier point à l'ordre du jour concernait les politiques RH : QVCT, employeur responsable et baromètre de l'engagement, dossier présenté par Karim Elouatassi.

FOCom rappelle que la qualité de vie et les conditions de travail ne doivent pas être de simples outils de communication, mais de véritables leviers de protection des postiers et de reconnaissance de leur engagement quotidien.

Parmi les 10 enjeux ESG du Groupe, plusieurs sujets concernent directement les personnels, tels que les ressources humaines, les compétences et l'employabilité, mais aussi la transformation des métiers.

FOCom est intervenu pour rappeler son engagement constant en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité, de l'égalité salariale et de l'égalité des chances. Notre organisation syndicale a signé l'ensemble des accords

relatifs à ces sujets et continue d'en exiger l'application concrète sur le terrain.

FOCom a également rappelé son investissement majeur dans les accords handicap, tant dans les négociations que dans leur suivi. Les résultats obtenus démontrent que lorsque l'entreprise se donne les moyens d'agir, les avancées sont possibles : le taux BOE à La Poste est de 10,37% alors que la moyenne nationale s'élève à 5,6%. Pour FOCom, ce résultat traduit avant tout la confiance des salariés dans le maintien dans l'emploi et dans les dispositifs d'accompagnement.

La Direction a présenté la QVCT comme un enjeu économique et de transformation. FOCom a rappelé qu'aucune transformation ne pourra réussir durablement sans amélioration réelle des conditions de travail des postiers. Toutes les négociations QVCT ont abouti à des accords signés par FO, avec une vigilance constante sur leur application.

### **Santé et sécurité au travail : FO demande des mesures concrètes**

Après deux années de baisse, les accidents du travail repartent à la hausse en 2025.

FOCom rappelle néanmoins que derrière les statistiques, ce sont des postiers qui se blessent chaque jour dans l'exercice de leur métier. Les accidents les plus présents sont la manutention (40% des accidents), les accidents de circulation et les chutes extérieures.

Le remplacement progressif du vélo par les Staby et les véhicules motorisés continue également d'interroger au regard des risques d'accidents graves.

Les accidents mortels restent particulièrement préoccupants. La Poste déplore 6 décès en 2025 dont 2 accidents de circulation, 1 chute et 3 malaises cardiaques.

#### **FOCom a demandé :**

- un renforcement massif des formations aux gestes de premiers secours ;
- un meilleur accès aux défibrillateurs ;
- une véritable politique de prévention des risques cardiaques.

FOCom considère que la santé des postiers doit devenir une priorité absolue et non un simple indicateur de pilotage.

### **Absentéisme : il faut traiter les causes**

La Direction constate une stabilisation de l'absentéisme à 7,7% à La Poste SA, contre 6,6% avant la crise Covid.

Pour FOCom, ce niveau reste extrêmement préoccupant et traduit la fatigue croissante des personnels. L'absentéisme touche particulièrement les jeunes salariés, les métiers logistiques et les personnels confrontés à des conditions de travail difficiles.

FOCom a interrogé La Poste sur l'écart important avec la moyenne nationale estimée à 5%. Celle-ci répond que la pyramide des âges, les situations de handicap et les arrêts longs sont des indicateurs qui grossissent ce taux.

FOCom rappelle que la dégradation des organisations du travail et les restructurations permanentes participent également fortement à cette situation.

### **Harcèlement : vigilance permanente**

FOCom a rappelé que les situations de harcèlement doivent continuer à être traitées avec la plus grande fermeté. Chaque CSE dispose désormais d'un référent harcèlement et les RH ont été formés. Des binômes d'enquêteurs ont également été mis en place. Pour FOCom, ces dispositifs doivent désormais s'accompagner de moyens suffisants, d'une réelle protection des victimes ainsi que d'une prévention renforcée.

## Baromètre d'engagement : des résultats à relativiser

Le baromètre d'engagement fait état d'un taux de participation de 72%, d'une confiance dans l'avenir globalement stable et d'un sentiment de fierté d'appartenance à La Poste qui demeure élevé. Si ces indicateurs peuvent sembler rassurants à première vue, FOCom estime qu'ils ne reflètent qu'imparfaitement la réalité vécue par de nombreux postiers.

Sur le terrain, les remontées sont bien différentes. Les salariés expriment une inquiétude grandissante face à la multiplication des réorganisations, aux suppressions de postes et aux transformations permanentes qui bouleversent leurs conditions de travail. À cela s'ajoute un sentiment de perte de sens de leurs métiers, qui nourrit un malaise de plus en plus perceptible.

Pour FOCom, ces résultats doivent donc être analysés avec prudence. Ils ne sauraient occulter les difficultés quotidiennes rencontrées par les agents. Plus que jamais, il est indispensable que la direction écoute réellement les salariés et leurs représentants afin de répondre aux préoccupations exprimées sur le terrain.

### Action climatique du Groupe La Poste

La Poste poursuit le pilotage économique des OPEX et CAPEX liés à la transition climatique, ce qui constitue un avantage concurrentiel. Le Groupe répond aux exigences réglementaires et affiche de bonnes performances dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). La Poste reste un leader sur ce sujet.

Concernant la logistique décarbonée du colis (Colissimo, Geopost), il demeure toutefois difficile de construire une politique tarifaire intégrant les coûts de décarbonation.

La Poste poursuit l'électrification accélérée de ses véhicules et le recyclage des batteries électriques. Aujourd'hui 50% du parc est électrique et l'objectif est d'atteindre 100% entre 2030 et 2040.

La filière immobilière optimise les surfaces et développe la rénovation énergétique ainsi que l'installation de panneaux photovoltaïques.

La Poste travaille également avec ses sous-traitants du transport afin d'électrifier les poids lourds via un mix énergétique. Le pilotage s'effectue en temps réel, mois par mois.

Le Groupe dialogue avec ses fournisseurs sur leurs objectifs de réduction des GES et leur bilan carbone, notamment lors de forums dédiés. L'empreinte des achats de La Poste diminue par rapport aux références de l'ADEME. Le Groupe est passé d'une empreinte modélisée à une empreinte budgétée, avec un objectif d'adosser pleinement la stratégie climatique à l'horizon 2030.

La RSE constitue désormais un véritable outil de pilotage stratégique du Groupe, avec une importance croissante accordée à la modélisation du prix de la tonne carbone.

### Rappels clients BGNP

Le dispositif de rappels clients vise à améliorer la satisfaction des usagers.

FOCom a rappelé que ces démarches ne doivent pas générer de pression commerciale supplémentaire sur les collègues. Les dysfonctionnements évoqués par les clients concernent principalement les process, les délais, les difficultés organisationnelles. Mais pour FOCom, l'amélioration de la satisfaction client passe avant tout par des effectifs suffisants, des organisations stables et surtout des moyens adaptés.

### Médiation : des mécontentements toujours nombreux

Le bilan 2025 de la médiation fait état de 22 686 dossiers traités. Si les délais de traitement se sont améliorés et que la recevabilité des dossiers progresse, ces indicateurs ne doivent pas masquer une réalité plus préoccupante.

Pour FOCom, ce volume particulièrement élevé de médiations témoigne avant tout de la persistance des difficultés rencontrées par les clients, notamment au sein de La Banque Postale. Derrière chaque dossier se trouvent des situations qui n'ont pas trouvé de réponse satisfaisante en première intention, révélant des dysfonctionnements qui doivent être pris en compte.

Les échanges ont également porté sur le recours croissant à l'intelligence artificielle dans le traitement des dossiers. Si cette technologie peut constituer un appui pour les équipes, FOCom restera particulièrement vigilante afin qu'elle demeure un simple outil d'aide à la décision. L'analyse humaine, indispensable pour apprécier les situations individuelles, ne doit en aucun cas être remplacée, en particulier lorsqu'il s'agit de dossiers sensibles ou complexes.

## CONCLUSION

Tout au long de cette séance, FOCom a porté une conviction constante : derrière les indicateurs, les tableaux de bord et les ambitions stratégiques, il y a avant tout des femmes et des hommes qui font vivre La Poste au quotidien.

Sur chacun des sujets évoqués, FOCom a rappelé que les transformations de l'entreprise ne pourront être pleinement acceptées que si elles s'accompagnent d'un véritable respect des postiers, de moyens adaptés et d'un dialogue social sincère.

Il ne suffit pas d'afficher de bons indicateurs. La priorité doit rester l'amélioration concrète des conditions de travail des postiers et la reconnaissance de leur engagement quotidien. C'est pourquoi, FOCom continuera d'agir avec détermination pour défendre les intérêts des postiers, faire entendre leur voix dans toutes les instances et obtenir des avancées concrètes, au plus près des réalités du terrain. Parce qu'une entreprise performante ne peut se construire durablement qu'en plaçant l'humain au cœur de ses décisions.