



Direction des ressources humaines du Groupe
Direction de la qualité de vie et des conditions de travail

Règlement intérieur de La Poste

OBJET : MISE EN ŒUVRE DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA POSTE

Ce règlement doit obligatoirement être affiché dans les services et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

Cette instruction abroge et remplace l'instruction du 15 décembre 2023 (INSTRUCTION_2023_1014)

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, ce règlement est une synthèse des règles existantes régissant la vie en collectivité dans les entités de La Poste. Il s'impose à tous les personnels de La Poste. Dans le respect de ses dispositions, ce règlement peut être complété par les notes de service jugées nécessaires par les directions du siège et les entités territoriales, après examen par les instances compétentes de négociation et de concertation. Cette instruction ne se substitue pas aux règles d'organisation et de fonctionnement des services – régimes et positions de travail précisés dans les organigrammes – spécifiques à chaque entité.

Valérie Decaux

Directrice des ressources humaines du Groupe

DATE D'APPLICATION

A partir du 01/10/2025

DESTINATAIRES

Tous services

ABROGATION

INSTRUCTION_2023_1014 du 15/12/2023

CONTACT

Correspondants RH

Référence : INSTRUCTION_2025_345
Date : 03/07/2025

**NE PAS DIFFUSER À L'EXTÉRIEUR
DU GROUPE LA POSTE**

CI - Interne



SOMMAIRE

1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
2. VIE ET EXECUTION DU SERVICE	4
HORAIRES DE TRAVAIL.....	4
CONDITIONS D'ACCÈS ET DE CIRCULATION DANS L'ENTITÉ	4
USAGE DU MATÉRIEL ET DES RESSOURCES DE LA POSTE	5
USAGE DES LOCAUX DE L'ENTITÉ	5
EXÉCUTION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES.....	6
RETARDS – ABSENCES	8
PRÉVENTION ET INTERDICTIONS DU HARCÈLEMENT	8
SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE	9
3. HYGIENE – SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL.....	10
HYGIÈNE ET SANTÉ.....	10
SÉCURITÉ ET PRÉVENTION.....	12
LA SÉCURITÉ AU POSTE DE TRAVAIL	13
SITUATION DANGEREUSE	14
VÉHICULES – ENGINS.....	14
4. ENTREE EN VIGUEUR.....	15
ANNEXE 1 – NATURE ET ÉCHELLE DES SANCTIONS	16
ANNEXE 2 – CODE DU TRAVAIL	17
ANNEXE 3 – DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE.....	22



1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article premier – Le présent règlement fixe exclusivement :

- les règles générales et permanentes relatives à la vie et à l'exécution du service ;
- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'ensemble de ces dispositions s'applique à tous les personnels travaillant à La Poste, quel que soit leur statut ou leur contrat de travail.

Un exemplaire de ce règlement est obligatoirement affiché et mis à la disposition des personnels dans tous les services de La Poste (établissements et sites rattachés).

Au sens du présent règlement, la notion d'établissement ne correspond pas à celle d'établissement distinct définies par les dispositions du code du travail relatives à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) sauf disposition contraire.

Art. 2 – Toute entité placée sous l'autorité directe et hiérarchique d'un responsable ayant une autonomie de gestion et de décision en propre ou par délégation, est tenue d'afficher et d'appliquer le présent règlement.

Art. 3 – Dans le respect strict de ses dispositions, ce règlement est complété par les notes de service jugées nécessaires compte tenu des spécificités des entités, après examen par les instances compétentes de négociation et de concertation.

Ces notes de service sont communiquées par les personnels d'encadrement aux personnels concernés par tous moyens et affichées, le cas échéant, sur des panneaux réservés à cet usage.

Un emplacement est également réservé aux dispositions légales et réglementaires devant faire l'objet d'un affichage obligatoire.

Art. 4 – Convention Commune La Poste – France Télécom.

Un avis spécifiant la convention applicable aux salariés, ainsi que ses avenants et les modalités de consultation de ces différents documents, est obligatoirement affiché aux emplacements réservés aux communications destinées aux personnels, dans chaque établissement employant des salariés. Ces textes doivent faire l'objet d'une communication par l'encadrement de l'entité et doivent être mis à la disposition du personnel par tous moyens.

Art. 4 bis – Code de conduite du groupe La Poste et code de conduite concurrence du groupe La Poste.

Tous les personnels sont tenus de respecter les règles de conduite individuelles ou collectives figurant dans le code de conduite et le code de conduite concurrence, annexés au présent règlement intérieur.



2. VIE ET EXECUTION DU SERVICE

HORAIRES DE TRAVAIL

Art. 5 – L'amplitude journalière maximale de travail est fixée à 11 heures pour tous les personnels, sauf dispositions applicables aux conditions de service particulières; la particularité de ces conditions de service est négociée au plan local.

En tout état de cause, quelles que soient les conditions de service, les directeurs d'établissement ou de service prennent les mesures nécessaires pour assurer à tous les personnels un temps minimum de repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Les personnels doivent être systématiquement informés de leurs horaires de travail affichés sur leur lieu de travail ou mis à leur disposition pour être aisément consultés. Les modifications de ces horaires doivent, avant leur mise en service, être portées à la connaissance des personnels, dans les mêmes conditions.

Les personnels sont tenus de réaliser les opérations confiées à La Poste dans le respect des horaires de travail de leur service et conformément aux directives des personnels d'encadrement.

Art. 6 – Conformément à la réglementation en vigueur :

- la durée du travail s'entend du travail effectif, cela implique que chaque membre du personnel assure la tenue de son poste sur la plage horaire de sa vacation et soit assidu à son poste;
- la durée des pauses est comprise dans le temps de travail, sauf l'interruption méridienne de 45 minutes minimum consacrée au repas;
- les pauses sont réparties par l'autorité hiérarchique au cours des plages horaires de travail en fonction du rythme de travail imposé par la nécessaire récupération des personnels sur leur poste de travail ainsi que par les nécessités de service.

Art. 7 – Dans le cas de travaux nécessitant une présence continue, le membre du personnel, avant de quitter son poste, informe le responsable hiérarchique si son remplaçant ou son successeur n'est pas présent; le responsable hiérarchique prend la décision la plus adaptée en fonction de la situation, dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

CONDITIONS D'ACCÈS ET DE CIRCULATION DANS L'ENTITÉ

Art. 8 – Les personnels sont tenus de respecter les procédures et consignes de sécurité relatives à l'accès et à la circulation des personnes et des véhicules à l'intérieur de l'entité et de ses dépendances.

Toute personne extérieure à l'établissement ne pourra accéder aux locaux qu'après autorisation préalable du directeur d'établissement ou de son représentant, sauf exercice des droits reconnus aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation et les accords en vigueur.



Doivent également être respectées les règles propres à chaque établissement concernant l'accès, le contrôle et la circulation des personnes étrangères au service. Dans le respect de ces principes, les directeurs d'établissements garantissent les droits d'accès aux restaurants d'entreprises, au service de prévention et de santé au travail et aux services sociaux situés dans leurs établissements.

Un dispositif de contrôle d'accès aux locaux peut être mis en place, après information - consultation du CSE compétent, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Art. 9 – Un dispositif de vidéosurveillance peut être mis en place, après information - consultation du CSE compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires visant les conditions de son installation ainsi que l'information et la protection des personnels contre les atteintes à leurs libertés individuelles.

USAGE DU MATÉRIEL ET DES RESSOURCES DE LA POSTE

Art. 10 – Il est interdit à tout membre du personnel de détériorer et de modifier volontairement ainsi que de prêter sans autorisation, le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sauf autorisation préalable de sa hiérarchie et/ou sauf si un tel usage est prévu par La Poste. Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

Les correspondances à caractère privé expédiées avec le courrier de La Poste doivent être affranchies.

L'usage d'enveloppes de service à des fins personnelles est interdit.

Art. 11 – Il est interdit d'emporter, sans autorisation formelle, des objets, matériels et équipements individuels et collectifs confiés ou appartenant à La Poste.

Art. 12 – Toute personne travaillant dans l'entreprise, quel que soit son statut ou son contrat de travail, est tenue de respecter les règles et principes figurant dans la (ou les) charte(s) en vigueur concernant l'accès et l'utilisation des ressources des systèmes d'information de La Poste.

La Poste porte ces chartes à la connaissance des personnels concernés, par tous moyens. Ces chartes font partie intégrante du présent règlement intérieur auquel elles sont annexées.

USAGE DES LOCAUX DE L'ENTITÉ

Art. 13 – Pendant les heures de travail, le membre du personnel ne doit pas accomplir d'activité à des fins personnelles.

Art. 14 – Il est interdit, sans autorisation préalable du directeur d'établissement ou de service d'introduire dans les lieux de travail des objets et des marchandises destinés à y être vendus.



EXÉCUTION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Art. 15 – Conformément à la législation en vigueur, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun membre du personnel ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Tout personnel a droit, conformément aux lois et règlements en vigueur, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut faire l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci.

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figurent en annexe 2 du présent règlement. Les dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte figurent en annexe 3 du présent règlement.

Tout personnel peut solliciter le soutien de son responsable hiérarchique ou actionner le dispositif Soutien Postier :

- par courriel : soutien.postiers@laposte.fr,
- par courrier : Soutien postiers – TSA 91076 06709 Saint-Laurent du Var Cedex).

Art. 15 bis – Les personnels, quelles que soient leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, doivent respecter les personnes qu'ils côtoient dans l'exercice de leurs fonctions (collègues, membres de l'équipe, responsables hiérarchiques, clients) et se comporter de manière égale avec chacun.

Conformément aux principes de neutralité et de laïcité du service public, ils s'abstiennent d'exprimer leurs convictions religieuses de manière ostentatoire, que ce soit par des signes extérieurs, par des actes ou par des propos.

Art. 16 – Par la prestation du serment professionnel, le personnel s'engage à exécuter avec probité les opérations confiées à La Poste et à respecter :

- l'intégrité des objets déposés par les clients;
- le secret professionnel;
- le secret dû aux correspondances;



- l'obligation de discrétion professionnelle concernant tout renseignement, fait ou document dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions;
- la primauté de l'intérêt des clients dans l'exercice des activités bancaires, financières et d'assurance.

Il s'engage également à signaler à ses responsables hiérarchiques toute infraction aux lois et règlements qui s'imposent à La Poste.

Art. 16 bis – Afin de garantir l'exercice et la qualité des missions et activités confiées à La Poste, des dispositifs de suivi et de contrôle (par marquage, traçage des objets ou de leur contenu...) de l'intégrité des envois peuvent être utilisés par les directions compétentes en matière d'enquêtes afin d'identifier les auteurs d'actes de malveillance. L'utilisation de ce dispositif de suivi et de contrôle est portée à la connaissance des personnels concernés.

Ces envois (lettres, colis...) sont similaires à ceux confiés par les clients.

Art. 17 – Dès lors qu'il est au contact visuel de la clientèle, le personnel doit adopter une tenue correcte. Quand l'exécution du service l'exige et sauf en cas de conditions climatiques exceptionnelles, il doit porter la tenue de travail fournie par La Poste.

Art. 18 – Les directeurs d'établissement ou de service et leur équipe d'encadrement ont un devoir général d'information et de communication à l'égard de leur personnel.

Art. 19 – Dans le cadre des relations entre La Poste et La Banque Postale, tout postier agissant au nom et pour le compte de La Banque est soumis à la déontologie bancaire, financière et d'assurance dont les règles sont intégrées dans le Code de Conduite de La Banque Postale.

Cette déontologie constitue un ensemble de principes et de règles de conduite individuelles ou collectives destiné à être appliqué par le personnel concerné.

Ces règles de conduite constituent une obligation professionnelle dont le manquement est constitutif de faute.

Art. 19 bis – Dans le cadre de ses activités professionnelles, il est interdit à tout membre du personnel de recevoir, pour lui-même ou pour un membre de son entourage (famille, concubinage, PACS...) procuration (ou mandat de gestion) de la part d'un client, sauf si celui-ci est une personne entretenant avec le membre du personnel un lien préexistant de nature familiale, fiscale ou légale.

Aucun membre du personnel ne peut bénéficier ou faire bénéficier une personne de son entourage (famille, concubinage, PACS...), directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit :

- de prêts, dons, legs et plus généralement de toute libéralité ou transfert patrimonial de la part d'un client, sauf si celui-ci est une personne entretenant avec le membre du personnel un lien préexistant de nature familiale, fiscale ou légale;
- d'un contrat de quelque nature que ce soit souscrit par un client, sauf si celui-ci est une personne entretenant avec le membre du personnel un lien préexistant de nature familiale, fiscale ou légale.



Par principe, la réalisation d'opérations postales pour son propre compte n'est pas autorisée.

RETARDS – ABSENCES

Art. 20 – Un membre du personnel ne peut s'absenter du service sans y avoir été autorisé par son supérieur hiérarchique, sauf le cas de danger grave et imminent visé à l'article 51 du présent règlement (droits d'alerte et de retrait).

Art. 21 – Si pour une raison imprévisible (maladie, accident, maladie grave d'un proche, garde d'enfant, intempéries...) un membre du personnel ne peut se rendre à son travail, il doit en avertir le service le plus tôt possible, en donnant le motif de son retard ou de son absence.

Le membre du personnel justifie son absence dans les 48 heures; celle-ci est régularisée par l'octroi d'un congé (de maladie, annuel, autre), d'un repos compensateur, d'une autorisation spéciale d'absence ou de facilités de service, sinon le membre du personnel est placé en situation d'absence irrégulière.

Le non-respect des dispositions qui précèdent peut entraîner l'application des sanctions prévues en annexe 1 du présent règlement.

PRÉVENTION ET INTERDICTIONS DU HARCÈLEMENT

Art. 22 – Harcèlement sexuel et agissement sexiste

Conformément à la législation en vigueur :

22-1 – Harcèlement sexuel

- Aucune personne ne doit subir des faits :
 1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;
Il y a également harcèlement sexuel :
 - a. Lorsqu'une même personne subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée;
 - b. Lorsqu'une même personne subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition;
 2. Soit, assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers



- Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis au présent article, y compris, dans le cas mentionné au 1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article 15 du règlement intérieur.

Les personnes ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné de bonne foi de tels faits bénéficient des protections prévues à l'annexe 3 du règlement intérieur.

22-2 – Agissement sexiste

Aucune personne ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Art. 23 – Harcèlement moral

Conformément à la législation en vigueur :

- Aucune personne ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article 15 du règlement intérieur.
- Les personnes ayant subi, refusé de subir, relaté ou témoigné de bonne foi de tels faits bénéficient des protections prévues à l'annexe 3 du règlement intérieur.

SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE

Art. 24 – L'inobservation des règles du présent règlement et de ses annexes ainsi que tout agissement considéré comme fautif peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions visées en annexe 1 du présent règlement, classées par ordre d'importance et déterminées selon le statut des personnels concernés.

La procédure disciplinaire est conduite dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables au statut de la personne concernée.

Art. 25 – En cas de faute grave commise par un fonctionnaire ou un agent contractuel de droit public, qu'il s'agisse de manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, et si le maintien de l'agent public dans le service s'avère inopportun, celui-ci peut être suspendu de fonctions par le responsable ou son représentant.

En cas de faute grave commise par un salarié, l'intéressé peut faire l'objet d'une mesure de mise à pied à titre conservatoire à effet immédiat dans les conditions prévues par la loi et la Convention Commune.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel de droit public qui fait l'objet d'une mesure de suspension de fonctions ainsi que le salarié qui fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire n'ont plus accès aux locaux de service, sauf s'ils y sont convoqués.



Ces mesures ne suspendent pas l'exécution du mandat de représentant du personnel.

Art. 26 – Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé. La motivation intègre les griefs retenus qui constituent la faute.

La sanction ne peut prendre effet avant que l'intéressé en ait été informé par écrit.

Art. 27 – Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire sans que l'intéressé ait été au préalable invité à prendre connaissance de son dossier.

Pour toute sanction autre que l'avertissement, le blâme ou l'exclusion temporaire de fonction d'une durée maximale de trois jours, l'agent est invité à se présenter devant une commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Les recours contentieux relèvent du tribunal administratif pour les fonctionnaires.

Art. 28 – Aucune sanction autres que l'avertissement et le blâme sans inscription au dossier, susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, ne peut être prononcée si le salarié n'a pas été invité à un entretien préalable au cours duquel il peut fournir les informations relatives aux faits qui lui sont reprochés.

Le salarié peut demander à être assisté, lors de cet entretien, par une personne de son choix. Pour toute sanction autre que l'avertissement ou le blâme, le salarié est invité à se présenter devant une commission consultative paritaire. Il a droit à la communication de son dossier individuel et peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un défenseur de son choix.

Les recours contentieux relèvent du conseil de prud'hommes pour les salariés de droit privé.

3. HYGIENE – SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL

HYGIÈNE ET SANTÉ

Art. 29 – La direction est tenue d'organiser sur le temps de travail les examens médicaux obligatoires auxquels le personnel a l'obligation de se soumettre.

S'il est impossible d'organiser l'examen médical sur le temps de travail, le temps passé pour cet examen (temps de l'examen et délai de route) est rémunéré ou compensé

Art. 30 – Il est interdit d'introduire des boissons alcoolisées ou des substances illicites dans les locaux de service.

Il est également interdit d'être en état d'ébriété ou sous l'empire de substances illicites dans les locaux de service ou pendant le temps de travail.



Afin de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse, les personnels amenés à conduire un véhicule dans l'exercice de leurs fonctions, ou affectés à des tournées de distribution ou appelés à utiliser des équipements ou des produits dangereux, peuvent faire l'objet d'un contrôle en cas de suspicion de consommation d'alcool ou de substances illicites.

Ce contrôle est réalisé par le directeur d'établissement ou de service, ou un personnel cadre de l'entité.

Le contrôle d'alcoolémie est réalisé par alcootest ou éthylotest. L'alcoolémie positive est fixée par le taux légal en vigueur prévu par le Code de la route. Le contrôle de la consommation de substances illicites est réalisé par contrôle salivaire.

La consommation de stupéfiants est avérée dès lors que le résultat de ce contrôle est positif. Le résultat du contrôle d'alcoolémie ou du dépistage par contrôle salivaire peut être contesté par le membre du personnel concerné en sollicitant une contre-expertise médicale effectuée par un biologiste médical dans les plus brefs délais. Cette contre-expertise médicale est à la charge de l'employeur.

S'il l'estime nécessaire, le directeur d'établissement ou de service doit interdire la prise de service, l'utilisation de véhicules, d'équipements ou de produits dangereux. Lorsque cela s'impose, il doit orienter le membre du personnel vers les services médicaux et sociaux compétents.

La personne qui procède au contrôle et lit le résultat du test de dépistage est tenue au secret professionnel sur son résultat, sans que cela empêche, le cas échéant, l'exercice du pouvoir disciplinaire en cas de contrôle positif.

Art. 31 – La consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de service ou pendant le temps de travail est interdite, sauf celles autorisées par le Code du travail, consommées en quantité raisonnable lors du repas, dans les locaux affectés à cet effet.

Art. 32 – Le directeur d'établissement ou de service peut faire raccompagner un membre du personnel à son domicile ou prendre les mesures adéquates si son état le justifie, sauf dans les cas où l'intervention d'organismes spécialisés extérieurs est nécessaire (SAMU, pompiers, etc.) (cf. instruction relative à l'organisation des premiers secours aux victimes d'accidents ou de malaises en vigueur à La Poste).

Art. 33 – Le personnel est tenu de respecter l'état des locaux mis à sa disposition.

Art. 34 – Il est interdit de fumer et le vapotage de la cigarette électronique est interdit, dans les locaux fermés et couverts accueillant du public ou constituant des lieux de travail ainsi que dans les véhicules de service; une signalisation apparente rappelle ce principe dans ces lieux.



SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Règles générales

Art. 35 – Chaque membre du personnel entrant ou affecté à un nouveau poste de travail, quel que soit son statut ou la nature de son contrat de travail, doit bénéficier d'un accueil sécurité à l'occasion d'un temps dédié.

Cet accueil est assuré soit par le directeur d'établissement ou de service, soit par l'encadrement de proximité ou le préventeur et s'opère sous des formes diverses : brochures, émargement et remise aux personnels des consignes de sécurité et du règlement intérieur, visites des locaux...

Cet accueil sécurité ne se substitue pas aux actions de formation à la sécurité obligatoires. Chaque membre du personnel doit être informé des consignes générales de sécurité et d'organisation des secours (services à contacter, liste des secouristes, etc.) affichées dans l'établissement ainsi que des prescriptions de sécurité spécifiques au poste de travail qu'il occupe.

Art. 36 – Des consignes générales relatives à la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées à chaque étage ainsi que dans les locaux à risques.

Le directeur d'établissement ou de service doit veiller tout particulièrement aux conditions de stockage des matières dangereuses ainsi qu'à l'affichage et au respect de l'interdiction de fumer dans les locaux présentant des risques particuliers d'incendie.

Art. 37 – L'ensemble du personnel présent est tenu de participer aux exercices d'évacuation périodiques organisés par le directeur d'établissement ou de service dans le respect du cadre réglementaire.

Art. 38 – Le personnel doit emprunter les voies de circulation pour piétons et engins prévues dans les sites en respectant la signalisation.

Art. 39 – Toute installation électrique à accès réservé est interdite à toute personne non titulaire d'une habilitation valable pour la tension correspondante.

Art. 40 – Tout accident, matériel et/ou corporel même bénin, survenu à l'occasion du travail ou du trajet, doit être porté à la connaissance du responsable hiérarchique, le plus rapidement possible ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, et doit être consigné par écrit dans les documents déclaratifs prévus à cet effet. En outre, tout incident doit être signalé au responsable hiérarchique.

Art. 41 – Le directeur d'établissement ou de service doit communiquer le présent règlement ainsi que les consignes de sécurité du travail en vigueur dans l'établissement aux personnels des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.



Pour les interventions excédant 400 heures par an ou en cas de travaux dangereux définis par arrêté, un plan de prévention doit être établi par écrit, conformément aux dispositions du code du travail.

En ce qui concerne les opérations de chargement et de déchargement, un protocole de sécurité est établi entre le transporteur et l'établissement d'accueil conformément aux dispositions du code du travail.

LA SÉCURITÉ AU POSTE DE TRAVAIL

Art. 42 – Les personnels doivent respecter les consignes de sécurité prescrites et portées à leur connaissance localement par le directeur d'établissement ou de service. Ils sont tenus, à ce titre, d'utiliser les moyens et équipements adaptés de protection individuelle (casques, gants, chaussures de sécurité...) ou collective mis à leur disposition.

Art. 43 – L'encadrement doit veiller au respect de la réglementation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ainsi qu'à la mise en œuvre des moyens appropriés aux tâches effectuées par les personnels placés sous sa responsabilité en vue de préserver leur santé et leur sécurité au travail. Il appartient au personnel d'encadrement de veiller au respect, par les personnels placés sous sa responsabilité, des consignes de sécurité et notamment de l'utilisation des équipements de protection nécessaires.

Art. 44 – Les machines et équipements de travail font, le cas échéant, l'objet de consignes de fonctionnement et de sécurité communiquées aux utilisateurs et clairement apposées sur les équipements concernés ou à proximité.

Art. 45 – Toute défectuosité constatée sur un équipement de travail ou une installation doit être immédiatement signalée au responsable hiérarchique direct.

Art. 46 – Il est interdit d'enlever, de remplacer ou de neutraliser tout dispositif de sécurité (véhicules, engins, machines, installations de bâtiments, appareillages techniques ou électriques...), sous peine de sanction disciplinaire.

Art. 47 – Lorsque l'exécution de l'activité l'exige (conduite de véhicules, machines...), le membre du personnel doit, pendant son temps de travail, procéder régulièrement à l'entretien et au nettoyage de son outil de travail, dans le cadre des dispositions et moyens prévus à cet effet.

Art. 48 – Les prescriptions de sécurité concernant les conditions d'entretien et de maintenance des équipements de travail et des installations doivent être clairement spécifiées et strictement respectées.



SITUATION DANGEREUSE

Art. 49 – Le directeur d'établissement ou de service peut demander aux personnels de participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de leur sécurité et de leur santé, dès lors qu'elles apparaîtraient menacées.

Art. 50 – Tout travailleur qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection, doit avertir immédiatement son supérieur hiérarchique direct ou tout autre responsable dans le service et peut se retirer de sa situation de travail.

Art. 51 – Le membre élu du CSE d'établissement qui constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur, l'existence d'une cause de danger grave et imminent alerte immédiatement le responsable concerné et consigne cette alerte par écrit dans la fiche réservée à cet effet du registre d'alerte en matière de danger grave et imminent.

Ce registre est tenu sous la responsabilité du président du CSE d'établissement, et accessible à tous les élus du CSE d'établissement.

Tout signalement d'un danger grave et imminent réalisé par un élu du CSE d'établissement donne lieu à une enquête immédiate selon les dispositions légales et réglementaires.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE d'établissement est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

Art. 52 - Un élu du CSE d'établissement ou un travailleur alertent immédiatement le responsable concerné s'ils estiment, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque sur la santé publique ou l'environnement.

Il consigne cette alerte par écrit dans la fiche réservée à cet effet du registre en matière de danger grave et imminent.

Ce registre est tenu sous la responsabilité du président du CSE d'établissement, et accessible à tous les élus du CSE d'établissement :

- Si l'auteur de l'alerte est un travailleur, le président du CSE d'établissement ou son représentant l'informe des suites données et les indique dans le registre ;
- Si l'auteur de l'alerte est un élu du CSE d'établissement, le président du CSE d'établissement ou son représentant examine la situation conjointement avec le membre du CSE d'établissement qui lui a transmis l'alerte, et l'informe des suites données.

Le CSE d'établissement est informé des alertes en matière de santé publique et d'environnement transmises par un travailleur ou un élu du CSE d'établissement.

VÉHICULES – ENGINS

Art. 53 – Les personnels affectés à la conduite des véhicules à moteur doivent, au préalable, recevoir habilitation de la part du directeur d'établissement ou de service dans le respect des procédures d'habilitation en vigueur.



Le directeur d'établissement ou de service doit veiller qu'en toutes circonstances, les règles du code de la route sont effectivement respectées. Seuls sont admis à utiliser les chariots à conducteur porté, les personnels justifiant d'une autorisation à conduire du directeur d'établissement ou de service, conformément à la réglementation.

Art. 54 – Le port de la ceinture de sécurité est obligatoire en circulation, pour les conducteurs et passagers des véhicules équipés de ceintures, dans les conditions définies par le code de la route.

Art. 55 – Sauf autorisation expresse et préalable du directeur d'établissement ou de service, il est interdit d'utiliser à des fins personnelles un véhicule de service.

Dans les mêmes conditions, il est interdit de transporter un tiers dans un véhicule de service.

Art. 56 – Les caristes et conducteurs doivent veiller à l'entretien courant du véhicule qu'ils utilisent (niveaux, pression des pneumatiques, freinage, éclairage, nettoyage...) et signaler immédiatement toute défectuosité au responsable hiérarchique direct.

Art. 57 – Le personnel conducteur doit, obligatoirement et sans délai, signaler à son supérieur hiérarchique les sanctions de retrait ou de suspension de permis de conduire dont il aurait fait l'objet, à l'occasion ou en dehors de ses activités professionnelles.

4. ENTREE EN VIGUEUR

Art. 58 – Le présent règlement entre en vigueur le 1er octobre 2025. Conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 et R. 1321-1 et suivants du code du travail, il a été soumis à l'avis du comité social et économique et communiqué à l'inspecteur du travail ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes compétent pour le siège de La Poste.



ANNEXE 1 – NATURE ET ÉCHELLE DES SANCTIONS

Fonctionnaires

Les sanctions applicables aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes :

1° – Premier groupe :

- a. L'avertissement;
- b. Le blâme;
- c. L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

2° – Deuxième groupe :

- a. La radiation du tableau d'avancement;
- b. L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire;
- c. L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours;
- d. Le déplacement d'office.

3° – Troisième groupe :

- a. La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal, ou à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire;
- b. L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

4° – Quatrième groupe :

- a. La mise à la retraite d'office;
- b. La révocation. La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2e et 3e groupes.

Salariés

Les sanctions applicables aux salariés sont :

- a. l'avertissement;
- b. le blâme;
- c. le blâme avec inscription au dossier;
- d. la mise à pied avec privation de tout ou partie du salaire, pour une durée d'une semaine au moins et de trois mois au plus;
- e. le licenciement avec ou sans préavis et avec ou sans indemnité.

Contractuels de droit public

Les sanctions applicables aux contractuels de droit public sont :

- a. l'avertissement;
- b. le blâme;
- c. l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours maximum;
- d. l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée de quatre jours à un an;
- e. le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.



ANNEXE 2 – CODE DU TRAVAIL

Article L. 1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° – Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé;

2° – Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse;

3° – Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L. 1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Article L. 1142-2-1

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L. 1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° – À la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28;

2° – À l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29;

3° – À l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33;

4° – À la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34;

5° – Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36;



6° – Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Article L. 1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

1° – Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail;

2° – Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus; 3° – Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical;

2° – Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24;

3° – Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Article L. 1142-7

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-8

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définie par décret.

Par dérogation aux articles L. 311-6 et L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration, l'ensemble de ces indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions déterminées par décret.



Article L. 1142-9

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article

L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur. L'employeur soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent article publie, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Article L. 1142-9-1

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur fixe et publie les objectifs de progression de chacun de ces indicateurs, selon les modalités prévues aux articles L. 2242-1 et L. 2242-3 et dans des conditions définies par le même décret.

Article L. 1142-10

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent alinéa, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé pour se mettre en conformité. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.



Article L. 1142-11

Dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part.

Par dérogation aux articles L. 311-6 et L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration, ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret.

Article L. 1143-1

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise. Ces mesures sont prises au vu notamment des données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8.

Article L. 1143-2

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité social et économique.

Article L. 1143-3

Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L. 1144-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1144-2

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.



L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L. 1144-3

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables.



ANNEXE 3 – DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

La loi du 6 décembre 2016 accorde une protection spécifique aux lanceurs d'alerte.

Un lanceur d'alerte est :

- une personne physique;
- qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi;
- qui signale ou divulgue des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Sous peine de sanctions, aucune mesure visée à l'article 15 du présent règlement ne devra être prononcée contre une personne, pour avoir signalé ou divulgué une alerte professionnelle conformément aux règles en vigueur.

Le dispositif d'alerte de La Poste est ouvert à l'ensemble des collaborateurs (salariés, fonctionnaires, agents contractuels de droit public, stagiaires, intérimaires, etc.).

Les lanceurs d'alerte bénéficient des protections prévues à la présente annexe :

- s'ils adressent un signalement interne (a);
- s'ils adressent un signalement externe après avoir adressé un signalement interne, ou directement (b);
- s'ils procèdent à une divulgation publique (c).

a. Signalement interne

Le signalement en interne est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par ce dernier. Ce signalement est effectué conformément à la procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

b. Signalement externe

Après avoir effectué un signalement interne selon les modalités décrites ci-dessus, soit directement, en adressant un signalement externe auprès :

- de l'autorité compétente désignée par décret;
- du Défenseur des droits;
- de l'autorité judiciaire;
- d'une institution, d'un organe ou d'un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir ces informations.

c. Divulgation publique

Une divulgation publique d'une alerte reste possible en dernier lieu, après que le lanceur d'alerte a effectué le(s) signalement(s) interne et/ou externe et si aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse au(x) signalement(s) dans les délais requis.

La procédure de signalement interne mise en place par La Poste est définie dans le dispositif d'alerte de La Poste.