

SOMMAIRE

LE CADRE DES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES.....	3
1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	3
11 - Recommandations et précisions sur l'application de l'accord sur le dialogue social du 21 juin 2004.....	3
111 - Modalités d'organisation du dialogue social.....	3
A - Composantes du dialogue social.....	3
B - Précisions concernant les différentes réunions de dialogue social et rappel des règles.....	4
C - Fonctionnement des CDSP territoriales.....	4
D - Processus de négociation.....	5
112 - Droit et pratique de la négociation collective.....	5
A - Délais et modalités de signature des accords.....	5
B - Mise en œuvre du droit d'opposition.....	6
C - Adhésion ultérieure à un accord.....	7
D - Formalités de dépôt des accords.....	7
E - Modalités de révision et de dénonciation.....	7
F - Négociation sociale dans les Établissements.....	8
G - Autres formes du dialogue social dans les Établissements.....	9
H - Commission de suivi et Commission d'information.....	9
12 - Exercice du droit syndical.....	9
120 - Préambule.....	10
121 - La représentativité des organisations syndicales.....	11
A - Définition.....	11
B - Conséquences.....	11
122 - L'organisation de réunions par les organisations syndicales représentatives.....	12
A - Réunions statutaires et d'information en dehors des heures de service des participants.....	12
B - Réunions mensuelles d'information pendant les heures de service des participants.....	13
123 - L'affichage sur des panneaux attribués à chaque organisation syndicale représentative de documents d'origine syndicale.....	14
124 - La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte de cotisations.....	14
125 - Les moyens en personnel.....	15
A - Participation aux activités syndicales.....	15
B - Participation à des réunions institutionnelles.....	16
C - Gestion.....	17
126 - Les moyens financiers.....	18
A - Principes.....	18
B - Responsabilité et gestion.....	18
127 - Les moyens en communication.....	19
A - Téléphonie.....	19
B - Correspondances.....	19
C - Accès à l'Intranet de La Poste.....	19
128 - Les locaux syndicaux.....	20
A - Locaux d'Établissement.....	20
B - Locaux territoriaux.....	20
C - Situation et équipement des locaux.....	21
129 - Les congés pour formation syndicale.....	21
130 - La gestion des représentants syndicaux.....	21
A - Dispositions de gestion.....	22
B - Protection contre le risque d'accident de service.....	22
C - Rémunération globale.....	22
D - Évolution professionnelle.....	22

2 - REGLES DE GESTION DES PERSONNELS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES.....	24
21 - Principes généraux (pour ordre).....	24
22 - Reclassification (pour ordre).....	24
23 - Promotion.....	24
231 - Par la voie du développement de carrière.....	24
232 - Par la voie professionnelle progressive.....	24
233 - Par le niveau de compétence, vers les niveaux I.3 et II.2 (<i>cf. Recueil PR du guide memento, chapitre 7</i>).....	24
24 - Réintégration.....	24
3 - PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX (POUR ORDRE).....	26
4 - DEPOT DE PREAVIS DE GREVE AU NIVEAU LOCAL.....	27
ANNEXE 1 Texte de l'accord du 21 juin 2004.....	28
ANNEXE 2 Courriers-Types.....	37
ANNEXE 3 Locaux syndicaux (hors Etablissements) Cas des DOTC mono départementales.....	39
ANNEXE 3 (suite et fin) Cas des DOTC multidépartementales.....	40

LE CADRE DES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

BRH 2006 RH 77

11 - RECOMMANDATIONS ET PRECISIONS SUR L'APPLICATION DE L'ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL DU 21 JUIN 2004

L'accord du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste, conclu pour une durée de 18 mois, est devenu à durée indéterminée fin 2005. Il constitue le cadre de référence qui permet de favoriser le développement de la concertation et de la négociation collective à La Poste. Ce cadre a été conforté par l'article 8 de la loi du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales.

Après presque deux ans d'application, l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord du 21 juin 2004, tant au plan territorial que national, a conduit les parties signataires⁽¹⁾ au travers de la Commission de suivi de l'accord, à souhaiter voir apporter les précisions et compléments nécessaires à la bonne compréhension et donc à l'application harmonisée de ses dispositions.

Tel est l'objet de la présente instruction, portant application des dispositions de l'accord du 21 juin 2004 ([annexe 1](#)).

111 - Modalités d'organisation du dialogue social

Les différentes composantes du dialogue social que sont l'information, la concertation, la négociation et la consultation, exprimées dans l'accord du 21 juin 2004, doivent être réaffirmées.

Les précisions à apporter relèvent essentiellement de la distinction entre ces composantes, et tout particulièrement la négociation (dont les modalités de mise en œuvre obéissent à des règles très précises qui font l'objet du paragraphe 211), en raison des différentes modalités de fonctionnement des instances.

A - Composantes du dialogue social

- L'information consiste à porter, en toute transparence, à la connaissance des organisations syndicales représentatives au niveau considéré, tous les éléments nécessaires à la compréhension d'une décision de l'entreprise, c'est-à-dire le contexte, la décision proprement dite et sa motivation.
- La concertation consiste à conduire un dialogue avec les organisations syndicales représentatives au niveau considéré, à toutes les étapes d'un projet proposé par La Poste, depuis son élaboration jusqu'au bilan de sa mise en œuvre.

⁽¹⁾ Direction de La Poste, CFDT, CFTC, CGC, FO et UNSA par adhésion ultérieure.

Au-delà de l'information, il s'agit, au travers d'une écoute et d'échanges de vues constructifs, de prendre en considération les propositions formulées qui permettraient d'améliorer les conditions de réussite, quantitatives et qualitatives, du projet de La Poste.

- La négociation consiste à rechercher la conclusion d'un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives, quel que soit le niveau où se situe le dialogue social. Il s'agit alors de convenir, par la signature d'un accord, d'engagements réciproques que les différentes parties se doivent de respecter.
- Par ailleurs, les instances de consultation, statutaires, légales, réglementaires et conventionnelles, que sont les CTP, CHSCT, CAP et CCP doivent naturellement trouver leur place dans le dialogue social, pour recueillir les avis dans leurs domaines de compétences respectifs.

B - Précisions concernant les différentes réunions de dialogue social et rappel des règles

L'accord du 21 juin 2004 a créé les Commissions de Dialogue Social (CDSP) au sein des Métiers, au niveau national comme au niveau territorial (NOD). Ces instances sont définies comme des instances de concertation/information mais "à l'issue d'une CDSP et à l'initiative de la direction concernée, ou à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, une plénière peut être organisée en vue de finaliser un accord".

Des réunions bilatérales avec les organisations syndicales doivent être organisées à l'intérieur du calendrier de négociation, mais également dans le cadre d'une concertation. Elles peuvent l'être dans le cadre d'une information.

Afin d'établir clairement la distinction entre les phases d'information, de concertation et la négociation proprement dite, et d'assurer le respect des règles qui leur sont propres, les invitations adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives participant au dialogue social, doivent clairement faire apparaître si la réunion a pour objet l'information, la concertation ou la négociation, pour chacun des points de l'ordre du jour.

C - Fonctionnement des CDSP territoriales

- Dans le cadre d'une information ou d'une concertation, les organisations syndicales représentatives au niveau du NOD participent aux CDSP territoriales.
- L'organisation de réunions bilatérales avec les organisations syndicales non représentatives au plan territorial (mais représentatives au plan national) est laissée à l'appréciation du responsable du NOD, sauf si celles-ci demandent expressément leur organisation.

En tout état de cause, il est rappelé que l'ensemble des dossiers et éléments d'information qui font l'objet d'un examen en CDSP territoriale, est transmis au moins une semaine avant la date prévue de la réunion aux membres de la CDSP ainsi qu'aux représentants locaux des organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le cadre des dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 27 janvier 2006 sur l'exercice du droit syndical, l'utilisation de la messagerie électronique permet de réduire les délais de transmission des dossiers examinés.

D - Processus de négociation

- Dans le cadre d'une négociation, c'est à dire si la recherche d'un accord fait partie des objectifs identifiés dès le début du processus de dialogue social, une première réunion « plénière de négociation » doit être tenue. Dans ce cas, l'accord du 21 juin 2004 prévoit **l'invitation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO, SUD, UNSA)**, ainsi que des éventuelles autres organisations syndicales représentatives au niveau territorial. Il appartient à chaque organisation syndicale de désigner ses représentants à la négociation.
- Si au cours d'une démarche d'information et/ou de concertation, à l'occasion notamment d'une CDSP territoriale, un accord collectif est envisagé, il est nécessaire d'organiser une nouvelle réunion plénière qui permettra d'associer l'ensemble des organisations syndicales appelées à participer à la négociation.

112 - Droit et pratique de la négociation collective

La déclinaison des accords cadres nationaux au niveau déconcentré a donné lieu depuis deux ans à un développement significatif du dialogue social et en particulier à la conclusion d'accords collectifs dans les Métiers, leurs Territoires et certains de leurs Établissements.

Ces accords sont constitués d'engagements réciproques qui doivent être impérativement respectés. Les Directions de Métier veillent donc non seulement à l'application des accords conclus dans leur domaine de pilotage mais également à l'application des accords nationaux conclus au niveau Transverse et s'imposant par nature à l'ensemble des directions et services de La Poste. Il est rappelé que, si la conclusion d'un accord est un facteur essentiel d'amélioration du climat social et doit être privilégiée, l'engagement dans la négociation doit résulter d'une volonté clairement partagée entre les partenaires sociaux. La concertation régulière et préalable permet de favoriser la réussite d'une négociation.

Les règles et procédures d'engagements et de validité rappelées ci-après requièrent la consultation préalable à leur application des DRH dans les Métiers et les Directions concernées.

A - Délais et modalités de signature des accords

- Compte tenu des règles introduites par l'accord du 21 juin 2004, il est important de pouvoir identifier très clairement :
 - le document définitif soumis à la signature,
 - la légitimité et le pouvoir des représentants appelés à signer,
 - le point de départ de la possibilité d'exercice du droit d'opposition.
- La version définitive de l'accord ne peut faire l'objet d'une modification sans une information, préalablement à la séance de signature, de toutes les parties, et ceci afin de permettre à chaque organisation syndicale ayant participé à la négociation de pouvoir préparer sa prise de position sur le projet d'accord.

Dans le même esprit, en cas d'ouverture d'un délai de signature, le texte définitif ne subit plus aucune modification.

- Le représentant de chaque organisation syndicale représentative présent lors de la séance de signature ou indiquant au nom de son syndicat sa position, est réputé bénéficiaire d'un mandat exprès de la part de son organisation, de telle sorte qu'une position contraire ultérieure d'un ou de plusieurs autres représentants de la même organisation syndicale n'est pas recevable. Afin d'éviter tout litige, il est recommandé de recueillir formellement l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.
- Afin de permettre l'exercice du droit d'opposition et pour être en conformité avec la nouvelle législation sur les documents à fournir dans le cadre des formalités de dépôt, l'accord signé doit être **notifié par lettre recommandée avec accusé de réception** aux organisations syndicales représentatives non signataires et aux signataires dans les formes décrites au point D.

Le délai de 8 jours pour exprimer le droit d'opposition court à compter du lendemain de la réception de l'accord par le syndicat non signataire, date de réception la plus tardive figurant sur l'accusé réception de la lettre recommandée, ou à défaut, date de 1^{ère} présentation de la lettre recommandée. Lorsque l'un des jours compris dans le délai de 8 jours est férié, il est compté comme un jour ordinaire, en revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche, un jour chômé ou férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Exemple 1 : Accord signé le 6, envoi de l'accord au(x) non signataire(s) le 6, remise ou première présentation le 8 (date portée sur l'AR) au syndicat A. Le délai de 8 jours pour faire opposition pour le syndicat A court à partir du 9, soit jusqu'au 16 à minuit.

Exemple 2 : Même accord, mais avec une remise (ou première présentation) le 9 (date portée sur l'AR) au syndicat B. Le délai de 8 jours pour faire opposition pour le syndicat B court à partir du 10 soit jusqu'au 17 à minuit (si le 17 est un samedi, un dimanche, un jour chômé ou férié, le délai court alors jusqu'au premier jour ouvrable suivant).

B - Mise en oeuvre du droit d'opposition

Pour être recevable, l'opposition doit être **motivée et notifiée par écrit** à l'ensemble des signataires de l'accord.

La recevabilité de l'opposition s'apprécie au regard de la date effective de notification aux parties signataires de l'accord. Si l'un des signataires reçoit la notification de l'opposition après l'expiration du délai prévu de 8 jours, elle est alors considérée comme tardive et en conséquence, irrecevable.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail, si l'opposition est recevable (respect des délais et des procédures, exprimée par des organisations syndicales représentant au moins la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections CAP, CCP du niveau considéré), l'accord est réputé non écrit. Dès lors, la direction de La Poste ne peut appliquer l'accord qui a été présenté à la signature. Elle décide des dispositions à mettre en oeuvre, qui peuvent être établies par référence à certaines des dispositions examinées au début ou au cours de la négociation (sous réserve que ces dispositions ne soient pas contraires aux dispositions légales et conventionnelles).

Il convient de noter, en outre, que les règles de conclusion et de validité des accords sont applicables également aux avenants de révision des accords déjà signés. Toutefois, si toutes les organisations syndicales doivent être invitées à participer à la négociation de l'avenant, seules les organisations signataires de l'accord initial, y compris les organisations ayant adhéré ultérieurement à l'accord (cf. § C), sont habilitées à signer l'accord de révision.

C - Adhésion ultérieure à un accord

Une organisation syndicale, non signataire d'un accord, peut dans le temps vouloir s'intégrer à la démarche contractuelle, par exemple à l'occasion de la signature d'un avenant.

Il convient dès lors de procéder à un accord d'adhésion à l'accord initial qui sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, signataires et non signataires.

Cette adhésion doit également faire l'objet des formalités de dépôt rappelées au § D.

D - Formalités de dépôt des accords

Les accords collectifs ne peuvent faire l'objet des formalités de dépôt ci-après précisées, qu'à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours.

Les accords doivent être transmis à la Direction Départementale du Travail et au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de la signature de l'accord (cf. [modèles de lettres en annexe 2](#)).

1) Transmission à la Direction Départementale du Travail

Le dépôt doit comporter :

- **une version papier adressée à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord (original signé) ;**
- **et une version électronique, qui n'a pas à être signée, par courriel à l'adresse unique suivante :**

dd-(N° du département du lieu de signature).accord-entreprise@travail.gouv.fr

(exemple pour Paris : dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr)

Les précisions suivantes doivent être apportées :

- N° SIRET : 356 000 000 000 48,
- NAF / APE : 641 A (nomenclature d'activités française / activité principale exercée),
- IDCC : 5516 (identification d'une convention collective),
- Effectifs concernés par l'accord.

De plus, il faut joindre une copie datée (du courrier ou du courriel) de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature de l'accord. Cette notification peut également être établie par la fourniture d'un accusé de réception ou d'un récépissé de remise en main propre contre décharge (par exemple à l'issue de la séance de signature).

2) Transmission au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de la signature de l'accord

Une simple copie suffit.

Les envois sous forme papier se font sous la forme d'une lettre recommandée avec AR et il faut dans le courrier d'accompagnement, demander le récépissé de ce dépôt.

E - Modalités de révision et de dénonciation

1) Révision

L'accord du 21 juin 2004 stipule : « Chaque accord prévoit une durée déterminée pour son application ainsi que les conditions de son renouvellement.

Chaque accord pourra faire l'objet d'une révision toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire, ce qui est le cas, par exemple lorsque survient une évolution législative ou réglementaire présentant un caractère impératif ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du code du travail, la révision d'un accord collectif ne peut intervenir que sous la forme d'un avenant modifiant tout ou partie de l'accord initial.

Il en résulte que faute d'avoir été modifiées expressément par un avenant de révision, l'application des dispositions d'un accord antérieur peut être revendiquée par tout postier.

Les organisations syndicales signataires d'un accord collectif ou y ayant adhéré, sont seules habilitées à signer un avenant de révision, mais **toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national (signataires et non signataires) doivent être invitées à la négociation de l'avenant de révision.**

La signature d'un avenant par une organisation syndicale non signataire de l'accord révisé, doit être précédée d'une adhésion à l'accord initial, notifiée à l'ensemble des organisations syndicales, signataires ou non.

2) Dénonciation

Seul l'accord à durée indéterminée peut faire l'objet d'une dénonciation.

Il est recommandé de préciser dans l'accord lui-même les modalités de cette dénonciation, notamment la durée du préavis.

A défaut de telles stipulations, le préavis est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur (organisation syndicale représentative signataire ou Direction de l'entreprise) à tous les autres signataires et doit donner lieu aux formalités de dépôts décrites au § D ci-dessus conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

La dénonciation ne produit des effets que lorsqu'elle émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires.

Si la dénonciation est recevable, l'accord concerné continue néanmoins à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation doit en tout état de cause s'engager avant l'expiration du délai de préavis et si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans les délais précisés ci-dessus, les postiers concernés conservent les avantages individuels acquis par l'accord dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du code du travail.

F - Négociation sociale dans les Établissements

La mise en œuvre de la négociation ne peut intervenir dans les Établissements que dans les conditions cumulatives suivantes :

- **mise en application d'accords cadre conclus dans les Métiers (niveau national et/ou territorial),**
- **cadrage de la négociation au niveau du NOD,**
- **thèmes de négociation en rapport avec l'organisation du travail et les conditions de travail,**

- effectif de l'Établissement supérieur à 100,
- respect de la hiérarchie des normes c'est-à-dire dans un sens qui ne peut être moins favorable que les dispositions similaires des accords conclus au niveau supérieur.

En outre, il a été convenu que, dans les Établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 100, la possibilité de négocier des accords locaux pourrait être envisagée dans un Établissement pilote de chaque NOD, après concertation au niveau territorial.

Les DRH des Métiers veilleront tout particulièrement à ce que cette possibilité puisse être effectivement mise en oeuvre de manière uniforme dans les Territoires.

G - Autres formes du dialogue social dans les Établissements

L'encadrement de la négociation sociale dans les Établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 100, ne doit pas faire obstacle au développement du dialogue social sous ses formes d'information et de concertation, dans tous les Établissements de La Poste, quel que soit le niveau d'effectif.

En particulier, ce développement du dialogue social pourra se traduire par des relevés de conclusions ou d'engagements, pouvant recueillir dans le cas de relevés d'engagements la signature des partenaires sociaux concernés.

H - Commission de suivi et Commission d'information

Une Commission de suivi est créée entre les parties signataires de chaque accord. Les organisations syndicales non signataires, qui ne participent donc pas à la Commission de suivi, sont néanmoins informées des travaux réalisés, selon des modalités définies par la Commission.

Si l'ensemble des organisations signataires en sont d'accord, une Commission d'information, réunissant l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires et non signataires, peut être créée. Elle se substitue alors à la Commission de suivi.

Ces Commissions ont pour mission générale d'assurer le suivi de l'application des dispositions de l'accord et ne peuvent apporter de modifications, de quelque nature que ce soit, aux dispositions de l'accord. Les modifications contractuelles entrent dans le cadre du processus de révision (cf. §1 du E ci-avant).

BRH 2006 RH 39

12 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Un accord sur l'exercice du droit syndical à La Poste a été signé le 27 janvier 2006 entre le directeur délégué des ressources humaines et des relations sociales et les organisations syndicales CFDT, FO, CFTC, UNSA et CGC.

Les dispositions de cet accord, qui font l'objet de l'instruction du 24 mars 2006, se substituent aux dispositions réglementaires antérieures énoncées dans l'instruction du 26 janvier 1999 (BRH 1999 RH 6).

120 - Préambule

La Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives ont développé les conditions d'un dialogue social renouvelé, au niveau global de l'entreprise comme dans chacun des Métiers, au niveau national comme aux différents niveaux opérationnels de déconcentration. La place des organisations syndicales représentatives en a été confortée.

La Poste et les organisations syndicales représentatives entendent renouveler les modalités d'exercice du droit syndical, dans un même esprit d'écoute et de respect mutuel. Elles inscrivent le droit syndical au sein du dialogue social, en renforçant la place des organisations syndicales représentatives et en définissant les moyens de celles-ci, au mieux de leurs intérêts et de ceux de La Poste.

La Poste réaffirme son attachement profond à l'exercice des libertés syndicales, liberté d'adhésion et liberté d'exercice de l'activité syndicale. Ainsi, nul ne peut être inquiété en raison de son appartenance syndicale et les représentants des organisations syndicales ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination.

Le droit syndical est organisé et s'exerce aux trois niveaux de gestion existant dans l'entreprise :

- au niveau national ;
- au niveau territorial, au sens des niveaux opérationnels de déconcentration (NOD) ;
- au niveau local des Établissements.

La Direction de La Poste et les organisations syndicales signataires conviennent que seule la représentativité, telle qu'elle est définie par les textes, fonde l'attribution par La Poste des droits syndicaux aux organisations syndicales au niveau national et territorial.

Investies des prérogatives qui leur sont réservées, les organisations syndicales représentatives déterminent librement leurs structures nationales et territoriales et choisissent leurs représentants au sein de celles-ci. Cette liberté d'organisation garantit leur autonomie et leur indépendance.

Les organisations syndicales exercent pleinement leurs droits, dans le respect des lois et des règlements. Il en va ainsi de l'exercice du droit de grève, comme du droit de se réunir sur les lieux de travail. L'exercice du droit de grève emporte de la part des organisations syndicales l'obligation préalable de déposer un préavis pour avertir la Direction au niveau concerné.

Celle-ci est alors tenue d'engager des négociations dans les cinq jours avant la date de la grève prévue par le préavis.

L'exercice de ces droits s'inscrit dans le respect des personnes et de leurs libertés fondamentales comme celles d'aller et venir et d'exercer son travail, de l'intégrité des outils de travail et de leur environnement.

La Poste met à la disposition des organisations syndicales représentatives un ensemble de moyens, pour faire vivre et enrichir le dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise.

La Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives rappellent que l'ensemble des accords signés dans l'entreprise s'applique à tous les postiers, salariés et fonctionnaires, de La Poste maison mère.

L'accord du 27 janvier n'a pas vocation à faire l'objet de déclinaison par voie conventionnelle, tant au niveau des Directions de Métiers que des NOD qui les composent.

L'absence d'accords territoriaux n'exclut pas la mise en oeuvre de concertations territoriales et locales sur les modalités pratiques de mise en oeuvre du droit syndical, dans l'objectif de favoriser l'application effective de l'accord. Ces concertations peuvent notamment concerner, dans le strict respect de ses dispositions, l'organisation des réunions, la mise en place et l'accès aux panneaux d'affichage, la mise à disposition, l'utilisation et l'accès aux locaux syndicaux.

L'accord du 27 janvier 2006 se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord national du 4 décembre 1998 (Instruction du 26 janvier 1999 - BRH 1999 RH 6) ainsi qu'à l'ensemble des mesures d'application prises en la matière, et à tous les accords locaux subséquents.

L'article 8 de la loi du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales prévoit le bénéfice pour les représentants des agents de droit privé de La Poste, de règles de protection au moins équivalentes à celles prévues par le Code du Travail pour les délégués du personnel. Ces futures règles qui feront l'objet d'un décret en Conseil d'État, donneront lieu à une concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives au plan national. Elles viendront compléter des dispositions de l'article 17 de l'accord du 12 juillet 1996 sur la gestion des agents contractuels de droit privé, s'agissant des élus aux Commissions Consultatives Paritaires.

121 - La représentativité des organisations syndicales

A - Définition

Les conditions d'exercice des droits syndicaux par les organisations syndicales sont exclusivement liées à la représentativité dûment établie de celles-ci.

En conséquence, il convient de préciser les critères qui déterminent la représentativité des organisations syndicales aux différents niveaux de responsabilité de l'entreprise.

Sont représentatives à La Poste au regard de l'exercice du droit syndical :

- au niveau national : les organisations syndicales dont la représentativité est établie conformément aux critères définis à l'article L.133-2⁽¹⁾ du Code du Travail et reconnues comme telles au regard de leur audience appréciée en fonction des résultats obtenus aux élections des représentants du personnel auprès des Commissions Administratives Paritaires (fonctionnaires) et des Commissions Consultatives Paritaires (salariés) nationales ;
- au niveau territorial de chacun des Niveaux Opérationnels de Déconcentration : les organisations syndicales dont la représentativité est établie conformément aux critères définis à l'article L.133-2 du Code du Travail et reconnues comme telles, au regard de leur audience appréciée en fonction des résultats obtenus aux élections des représentants du personnel auprès des Commissions Administratives Paritaires (fonctionnaires) et des Commissions Consultatives Paritaires (salariés) locales.

B - Conséquences

Les organisations syndicales représentatives bénéficient des droits suivants dans les conditions et modalités précisées aux § 122 et 129 ci-après :

- tenue de réunions statutaires et d'information dans les locaux en dehors des heures de services des participants ;

⁽¹⁾ Art. L 133-2 : la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, l'attitude patriotique pendant l'occupation ».

- tenue des réunions mensuelles d'information, à l'intérieur des bâtiments pendant les heures de services des participants ;
- affichage et distribution des documents d'origine syndicale ;
- collecte des cotisations syndicales ;
- bénéfice de moyens en personnel constitués de journées d'absence pour activités syndicales ;
- bénéfice d'une contribution financière de fonctionnement et de moyens de communication ;
- attribution de locaux syndicaux ;
- modalités de gestion adaptées pour leurs représentants permanents ;
- congés de formation syndicale.

122 - L'organisation de réunions par les organisations syndicales représentatives

A - Réunions statutaires et d'information en dehors des heures de service des participants

Les organisations syndicales représentatives nationalement ou territorialement, sont autorisées à tenir des réunions statutaires et des réunions d'information en dehors des heures de service des participants.

La tenue des réunions ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service et en particulier, avoir des incidences au regard de la qualité des prestations et services offerts aux clients de La Poste.

Les organisations syndicales effectuent une programmation de ces réunions.

Les demandes d'autorisation sont formulées au moins une semaine avant la date de la réunion auprès du responsable de l'Établissement.

Les réunions se tiennent, sauf accord du responsable de l'Établissement, hors des lieux où existent des positions de travail ou des équipements techniques.

Le syndicat organisateur est responsable, au regard du responsable opérationnel ayant accordé l'autorisation, du respect des règles relatives à la sécurité des biens, des personnes et des matériels, pendant la durée de la réunion et lors de l'accès et du départ de la réunion.

Une réunion d'information ne peut s'adresser qu'au personnel du Service ou de l'Établissement dans lequel elle est organisée.

Tout représentant syndical, appartenant ou non à La Poste, et expressément mandaté par une organisation syndicale représentative, a libre accès aux réunions d'information de cette organisation à l'intérieur des bâtiments de La Poste. La venue de ce représentant n'est pas subordonnée à une autorisation du responsable de l'Établissement, qui doit cependant être impérativement informé au moins 48 heures à l'avance.

B - Réunions mensuelles d'information pendant les heures de service des participants

Les organisations syndicales représentatives au niveau territorial, qu'elles soient ou non représentatives au plan national, peuvent tenir pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information dans les Établissements.

Afin de tenir compte de la diversité des situations locales, les responsables opérationnels définissent en concertation avec les organisations syndicales concernées, les conditions d'organisation de ces réunions. Ils veillent à ce que le bon fonctionnement du service ne soit pas perturbé, et en particulier à ce que la qualité des prestations et services offerts aux clients de La Poste, ne soit pas affectée. Ils veillent de la même façon à garantir l'exercice effectif de ce droit, dans le respect des règles de sécurité.

1) Dépôt de la demande

Les demandes sont formulées par le représentant dûment mandaté de l'organisation syndicale. Elles sont déposées auprès du responsable de l'Établissement au moins 8 jours avant la date de la réunion.

2) Lieu de la réunion

La réunion doit se dérouler, sauf exception agréée par le responsable de l'Établissement, hors du lieu où des postiers sont en train de travailler.

En particulier, la réunion ne peut avoir lieu dans des locaux accessibles au public. Le respect des règles de sécurité des personnes, des biens et des matériels peut conduire le responsable de l'Établissement à refuser l'utilisation de certains locaux.

En tout état de cause, le syndicat organisateur est responsable, au regard du responsable de La Poste ayant accordé l'autorisation, du respect de la sécurité des biens, des personnes et des matériels, pendant la durée de la réunion et lors de l'accès et du départ de la réunion.

3) Participation de représentants syndicaux

Tout représentant syndical, appartenant ou non à La Poste, et expressément mandaté par une organisation syndicale représentative territorialement, a libre accès aux réunions d'information de cette organisation à l'intérieur des bâtiments de La Poste. La venue de ce représentant n'est pas subordonnée à une autorisation du responsable de l'Établissement, qui doit cependant être impérativement informé au moins 48 heures à l'avance.

4) Participation du personnel

Tout postier a chaque mois la possibilité d'assister pendant ses heures de service, à une réunion d'information syndicale de son choix, dont la durée ne peut excéder une heure.

La réunion s'adresse exclusivement au personnel du Service ou de l'Établissement dans lequel elle est organisée. Un recensement des participants est organisé par le responsable de l'Établissement, dès que les modalités de la réunion sont fixées, afin de pouvoir prendre en temps utile les mesures garantissant le bon fonctionnement du service.

Le nombre de postiers susceptibles de participer à la réunion peut être limité pour nécessités de service, après information de l'organisation syndicale concernée.

5) Regroupement de plusieurs réunions mensuelles d'information

Dans les services où les postiers sont très dispersés ou lorsque l'organisation du travail au sein d'un même service rend difficile l'organisation d'une réunion mensuelle d'information, les organisations syndicales peuvent, sous réserve des nécessités de service, regrouper plusieurs heures mensuelles d'information afin de tenir une réunion pour les postiers d'un secteur géographique déterminé. Il en est de même pour les postiers qui, du fait des nécessités de service, n'ont pu participer aux réunions mensuelles d'information.

La durée de tels regroupements varie dans la limite de 7 heures par année civile et par postier, délais de route non compris. Plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau territorial peuvent tenir en commun une réunion d'information.

Les modalités pratiques de regroupement des réunions mensuelles d'information entrent dans le champ des concertations territoriales ou locales, notamment pour ce qui concerne la durée des regroupements.

123 - L'affichage sur des panneaux attribués à chaque organisation syndicale représentative de documents d'origine syndicale

Les dispositions suivantes s'appliquent :

- à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- et aux organisations syndicales représentatives au niveau territorial.

Des panneaux réservés à l'affichage de documents d'origine syndicale sont installés dans les locaux d'exploitation facilement accessibles au personnel, à l'exception des locaux accessibles au public.

Ces panneaux sont identiques, de dimensions convenables, et sont fermés par des portes vitrées munies de serrures, afin de les prémunir contre d'éventuelles dégradations. Chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou territorial, dispose d'un panneau distinct.

Seuls les documents émanant d'une organisation syndicale représentative nationalement ou territorialement, peuvent être affichés. Leur contenu est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve du respect des dispositions relatives à la presse. L'organisation syndicale est responsable de l'affichage.

Le responsable de l'Etablissement, ou son représentant, est avisé simultanément par la remise des documents affichés ou de leur copie. S'il estime que le contenu des documents comporte des attaques de caractère personnel ou des propos injurieux ou racistes, il en informe le responsable de l'affichage et l'invite à en effectuer le retrait immédiat.

124 - La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte de cotisations

La distribution des seuls documents d'origine syndicale et la collecte de cotisations syndicales s'effectuent librement dans l'enceinte des bâtiments, sous réserve d'émaner d'organisations syndicales représentatives au niveau national ou territorial, qu'un minimum de discrétion soit observé et qu'il n'en résulte aucune gêne dans l'exécution du service.

Si cette distribution n'est pas assurée par un postier de l'Établissement, elle peut être effectuée après information préalable du responsable de l'Établissement ou de son représentant, par un représentant dûment mandaté de l'organisation syndicale.

125 - Les moyens en personnel

Pour remplir leur mission, les organisations syndicales représentatives bénéficiaient au titre du précédent accord relatif au droit syndical, d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) et de Décharges d'Activité de Service (DAS).

L'accord du 27 janvier 2006 confirme le principe des absences pour participer aux activités syndicales et aux activités institutionnelles, et conviennent de l'intérêt d'en faire évoluer les modalités de gestion.

Afin d'identifier clairement cette évolution, il est convenu de retenir désormais globalement l'appellation de « Journées d'Absence Syndicale » (JAS) pour désigner les anciennes ASA et DAS. Il est également rappelé que chaque organisation syndicale représentative désigne librement ses représentants déchargés de service de manière permanente ou au moins à mi-temps dans les conditions prévues au § 3 ci-après.

A - Participation aux activités syndicales

1) Journées d'Absence Syndicale (JAS)

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau territorial, bénéficient de Jours d'Absence Syndicale dont le volume est calculé chaque année en fonction de l'évolution des effectifs permanents.

Les critères de répartition entre les organisations syndicales tiennent compte de la représentation nationale et de la représentation locale. Ils sont fondés sur les résultats obtenus aux élections professionnelles CAP/ CCP, pour moitié en fonction du poids national, pour moitié en fonction du poids territorial. Dans le cadre de ce contingent, des JAS sont accordées aux représentants syndicaux et postiers dûment mandatés, pour participer aux réunions des instances statutaires et autres activités des organisations syndicales. Les organisations syndicales représentatives sont seules responsables de la répartition des JAS entre leurs représentants au sein des différents Métiers.

Les demandes présentées un mois avant la date prévue de l'absence sont accordées de plein droit, sauf événement exceptionnel touchant à l'organisation du service, à la production ou à la qualité du service rendu aux clients, et ayant fait l'objet d'une information préalable des postiers concernés.

La notion d'évènement exceptionnel ne saurait être confondue avec celle des nécessités de service. Il doit s'agir d'un évènement majeur non susceptible de report et qui nécessite la mobilisation des ressources humaines du service concerné. Les postiers concernés sont informés, au plus tard 10 jours avant la date prévue, des motifs qui ne permettraient pas d'accorder de journée(s) d'absence.

Dans tous les autres cas, les demandes doivent être déposées au moins 8 jours à l'avance auprès du responsable de l'Établissement ou de son représentant. Les postiers concernés sont informés, au plus tard 5 jours avant la date prévue, des motifs relevant exclusivement des nécessités de service qui ne permettraient pas d'accorder de journée(s) d'absence.

La Direction de La Poste à tous les niveaux de l'entreprise s'engage à tenir compte dans les organisations de travail, de la nécessité pour les organisations syndicales de faire bénéficier leurs représentants de Journées d'Absence Syndicale.

2) Absences pour réunions syndicales internationales ou nationales

Hors contingent défini supra, et sous réserve des nécessités de service, des autorisations d'absence sont accordées, aux représentants élus ou mandatés dans la limite de 20 jours par an, pour participer :

- aux congrès syndicaux internationaux ;
- aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ;
- aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et confédérations de syndicats ;
- aux réunions des organismes directeurs de syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats.

3) Permanents

Dans le contingent annuel de Journées d'Absence Syndicale, chaque organisation syndicale représentative décide librement de permettre à certains de ses représentants syndicaux de se consacrer au moins à mi-temps, à une activité syndicale pendant les heures normalement consacrées au service, au niveau national ou au niveau territorial.

La notion de permanent syndical s'entend pour les postiers mis à disposition d'une organisation professionnelle pour au moins 50 % de leur temps. Le décompte des permanents s'établit sur la base d'un temps complet correspondant à un forfait de 211 jours par an.

Le nombre d'équivalents temps plein accordé en 2005 pour des décharges d'activité de service est reconduit pour la constitution de la base du contingent de JAS pour 2006.

Chaque organisation syndicale représentative fait connaître semestriellement de manière préalable, les noms des postiers qu'elle entend être déchargés d'activité à temps complet ou à mi-temps, dans l'ensemble des services de La Poste, au plan national et aux niveaux déconcentrés.

B - Participation à des réunions institutionnelles

Indépendamment des JAS prévues pour participer aux activités syndicales, des autorisations d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau territorial, dûment mandatés, pour participer aux instances suivantes :

- conseil supérieur de la fonction publique ;
- conseils de prud'hommes ;
- comités économiques et sociaux régionaux ;
- commissions de réforme, comités médicaux siégeant en formation de commission de réforme et commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel ;
- conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes et les groupes de travail chargés de les préparer ;
- commission d'échange stratégique de La Poste et commissions de dialogue social de La Poste ;
- commissions et groupes de travail convoqués par La Poste ;
- réunions bilatérales, organisées à l'initiative de La Poste ou à la demande des organisations syndicales représentatives, tenues par les responsables nationaux, territoriaux et locaux de La Poste ;

- commissions de suivi des accords ;
- commissions administratives et commissions consultatives paritaires ;
- comités techniques paritaires ;
- comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- conseil d'orientation et de gestion des activités sociales, commissions auprès du COGAS, commissions territoriales de pilotage et de concertation des activités sociales ;
- réunions organisées par les autorités de tutelle et de contrôle, en charge de La Poste.

Leur durée comprend la durée prévue de la réunion et un temps égal qui est destiné à permettre aux représentants syndicaux concernés de préparer la réunion et d'en assurer le compte rendu.

Les autorisations d'absence sont accordées de plein droit sur présentation de la convocation.

Toutefois, pour les réunions bilatérales, les autorisations d'absences institutionnelles sont accordées à deux représentants au plus par organisation syndicale représentative. Un conseiller technique peut compléter la délégation en réunion bilatérale : sa participation est permise par l'attribution d'une journée d'absence syndicale dans le cadre du contingent prévu au § 1 ci-avant.

Les organisations syndicales représentatives désignent librement leurs représentants pour participer aux réunions organisées au sein des différents Métiers de La Poste.

C - Gestion

1) Délais de route

Pour participer aux activités syndicales et aux réunions institutionnelles, des délais de route sont accordés dans les mêmes conditions que celles fixées pour les postiers appelés à se déplacer en raison de leurs obligations professionnelles.

2) Prise en charge des déplacements

Les postiers appelés à siéger au sein des instances énumérées ci-après, sont remboursés des frais de déplacement qu'ils engagent pour se rendre, à partir de leur résidence administrative d'affectation ou de leur domicile, dans la localité où se réunissent ces instances :

- commission d'échange stratégique de La Poste et commissions de dialogue social de La Poste ;
- commissions et groupes de travail convoqués par La Poste ;
- réunions bilatérales tenues par les responsables nationaux, territoriaux et locaux de La Poste ;
- commissions administratives et commissions consultatives paritaires ;
- comités techniques paritaires ;
- commissions de réforme et comités médicaux siégeant en formation de commission de réforme statuant sur le cas des agents de La Poste ;
- comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

- conseil d'orientation et de gestion des activités sociales, commissions auprès du COGAS, commissions territoriales de pilotage et de concertation des activités sociales ;
- comités, conseils, groupes de travail, réunions organisées à l'initiative de La Poste ou des autorités de tutelle et de contrôle, en charge de La Poste ;
- commissions de suivi des accords.

La prise en charge des frais de déplacement s'effectue conformément à la réglementation en vigueur à La Poste. Elle est effectuée par le service gestionnaire du postier et est assumée par l'entité ou le service qui organise la réunion, quel que soit le service de rattachement des représentants syndicaux.

3) Suivi

Le suivi de l'ensemble des Journées d'Absence - pour activités syndicales comme pour participer à des réunions institutionnelles - est assuré au niveau territorial et au niveau national dans le système d'information des ressources humaines de La Poste.

126 - Les moyens financiers

A - Principes

Une contribution financière de fonctionnement est attribuée annuellement à chaque organisation syndicale représentative nationalement ou territorialement.

Le montant global de cette contribution financière est calculé annuellement en fonction des effectifs permanents de La Poste et de leur évolution. Cette contribution est versée au plan national à chaque organisation syndicale concernée.

Elle se compose :

- d'une part dite fixe correspondant à 10% de l'enveloppe globale, répartie uniformément entre toutes les organisations syndicales autorisées à déposer des listes au premier tour des élections des représentants du personnel aux CAP/CCP nationales ;
- d'une part dite variable correspondant à 90% de l'enveloppe globale, répartie entre toutes les organisations syndicales représentatives, compte tenu des résultats obtenus aux élections CAP/CCP, pour moitié en fonction du poids national, pour moitié en fonction du poids territorial.

Elle est exclusive de toute autre aide financière supplémentaire, à quelque niveau que ce soit de l'entreprise.

B - Responsabilité et gestion

Chaque organisation syndicale représentative détermine librement l'affectation des sommes qui lui sont allouées au niveau national.

La contribution financière est versée annuellement à chaque organisation syndicale, avant la fin du premier quadrimestre de l'année en cours.

127 - Les moyens en communication

A - Téléphonie

Les organisations syndicales représentatives disposant de locaux syndicaux, bénéficieront d'une aide forfaitaire au niveau national pour le règlement des frais d'abonnement et de communication téléphoniques dans ces locaux, dès lors qu'interviendront des modifications de gestion des frais de téléphonie décidées par France Télécom SA.

Le niveau de cette aide sera calculé annuellement au niveau national, en fonction des effectifs permanents de La Poste et de leur évolution. Les critères de répartition entre les organisations syndicales seront ceux explicités au A du § 126 ci-avant.

Chaque organisation syndicale concernée déterminera la répartition interne de l'aide dont elle bénéficie. Cette aide sera versée annuellement à chaque organisation syndicale, avant la fin du premier quadrimestre de l'année en cours.

B - Correspondances

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou territorial, bénéficient d'une aide pour l'acheminement de leur courrier.

Cette aide est allouée par La Poste sous forme d'un droit de tirage dans le cadre du dispositif existant relatif aux enveloppes spécifiques portant la mention « concours de La Poste à l'exercice du droit syndical ».

L'utilisation de ces enveloppes est exclusivement réservée à l'envoi du courrier, soit entre les différentes instances statutaires syndicales, soit entre ces instances et les postiers, soit entre ces instances et les Directions de La Poste.

Le niveau de cette aide est fixé au plan national pour chaque organisation syndicale concernée. Il est calculé annuellement en fonction de l'évolution des effectifs permanents. Les critères de répartition entre les organisations syndicales sont ceux explicités au A du § 126. Lorsque le calcul de répartition ne permet pas à une organisation syndicale représentative au plan national d'atteindre un volume minimal, sa dotation sera relevée jusqu'à ce volume minimal.

Chaque organisation syndicale concernée détermine la répartition interne du droit de tirage national.

C - Accès à l'Intranet de La Poste

Les dispositions de l'accord du 8 octobre 2002, signé par La Poste et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, relatif à la mise en place d'un panneau d'affichage pour les organisations syndicales sur l'Intranet de La Poste, sont reconduites.

Parallèlement à l'évolution de l'implantation des locaux syndicaux dans les niveaux opérationnels de déconcentration, ceux-ci seront progressivement équipés d'un accès à l'Intranet de La Poste, afin de permettre un accès égal des représentants syndicaux à l'information mise en ligne en libre accès, et notamment de la documentation ressources humaines.

Pour des raisons de sécurité, les accès ne seront mis en place que dans les locaux syndicaux situés dans des bâtiments de La Poste avec accès au réseau téléinformatique de l'entreprise.

Toutefois, les représentants syndicaux occupant des locaux syndicaux aux niveaux opérationnels de déconcentration, extérieurs aux bâtiments de La Poste, bénéficieront d'un accès Intranet dans un local syndical existant d'Établissement de La Poste.

À titre transitoire, dans l'attente de l'équipement des locaux de La Poste dans les conditions précisées ci-dessus, des CDROM de mise à jour de la réglementation interne applicable en matière de ressources humaines seront périodiquement adressés aux organisations syndicales représentatives au plan territorial.

L'utilisation des messageries électroniques de La Poste, l'utilisation comme l'adressage des boîtes « laposte.fr » par des organisations syndicales sont strictement interdits. Les seules exceptions concernent :

- les échanges électroniques d'information entre les représentants dûment mandatés des organisations syndicales et les représentants de la direction de La Poste, dans le cadre du dialogue social ;
- le routage automatique depuis le panneau d'affichage « intranet syndical », conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 8 octobre 2002.

Le non respect de ces dispositions entraînera la fermeture immédiate du panneau d'affichage de l'organisation syndicale concernée, après information de celle-ci.

128 - Les locaux syndicaux

A - Locaux d'Établissement

Dans chaque Établissement dont les effectifs permanents, exprimés en personnes physiques, sont compris entre 50 et 200, les organisations syndicales représentatives au niveau territorial disposent d'un local commun.

Dans les établissements bâtiments où les effectifs permanents dépassent 200, un local distinct doit être mis à disposition de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau territorial. La notion de bâtiment s'entend soit d'un immeuble, soit d'immeubles situés à proximité immédiate les uns des autres, et dans lesquels travaillent des postiers relevant d'un ou plusieurs Chefs de Service.

Les locaux d'Établissement sont attribués, et leur équipement est assuré, par la Direction de Métier de rattachement de l'Établissement.

B - Locaux territoriaux

Au sein des niveaux opérationnels de déconcentration, un local supplémentaire est attribué pour le fonctionnement du syndicat représentatif territorialement, dans les conditions prévues à [l'annexe 3](#) jointe.

La situation et l'utilisation des locaux actuels sera ainsi progressivement aménagée d'ici fin 2007, pour tenir compte :

- des périmètres géographiques des niveaux opérationnels de déconcentration des Métiers qui ne correspondent plus systématiquement au découpage administratif départemental ;
- de la représentativité territoriale des organisations syndicales ;
- de l'évolution du droit syndical à France Télécom SA.

En tout état de cause, le périmètre géographique régional ne correspondant pas à un niveau opérationnel de déconcentration et donc de représentativité au sens du droit syndical, les locaux existants seront supprimés.

La concertation territoriale devra permettre de définir les modalités d'atteinte de cette cible sur la durée de l'accord.

C - Situation et équipement des locaux

Les locaux mis à disposition sont normalement situés dans l'enceinte de bâtiments abritant des services de La Poste. Toutefois, en cas d'indisponibilité, ceux-ci peuvent être situés en dehors des bâtiments de La Poste. Dans ce cas, La Poste assume la charge des frais correspondants.

La superficie du local syndical est de 20 m² minimum. Cependant, conformément aux principes exposés en annexe, et pour tenir compte des situations où les organisations syndicales sont représentatives dans plusieurs NOD Métiers ou Directions nationales, le dimensionnement du local ou de l'un des locaux selon les cas, pourra être augmenté d'environ 20 m² pour tenir compte du nombre de cas de représentativité. La concertation territoriale devra permettre de tenir compte des éventuelles spécificités géographiques liées à l'organisation de La Poste.

Les superficies nécessaires aux locaux syndicaux sont prévues lors de la construction de nouveaux bâtiments ou de l'aménagement de ceux existants.

Tous les locaux mis à disposition sont équipés (meubler, matériel de bureau, informatique et bureautique) ; l'entretien la maintenance et le renouvellement sont effectués en tant que de besoin.

129 - Les congés pour formation syndicale

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'effectif susceptible de bénéficier chaque année d'un congé pour formation syndicale aux niveaux déconcentrés est au plus égal à 5 % des effectifs permanents des niveaux considérés.

Ce quota de 5 % maximum est réparti entre les organisations syndicales représentatives, compte tenu des résultats obtenus par chacune d'elles aux élections aux commissions administratives et consultatives paritaires.

Dans le cadre du quota, les postiers ont droit à un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours par an. La demande d'un congé doit être faite par écrit au chef de service concerné, au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse, au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation, le congé est réputé accordé.

Le bénéfice ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement s'y opposent.

Le postier à qui a été refusé le bénéfice d'un congé pour formation syndicale peut saisir la commission paritaire dont il relève.

Le centre de formation délivre une attestation de formation, remise au responsable de l'Établissement lors de la reprise des fonctions.

130 - La gestion des représentants syndicaux

L'exercice d'une responsabilité syndicale fait partie intégrante du parcours et du développement professionnel du postier qui l'exerce.

À ce titre, comme tous les postiers, les personnes exerçant une activité syndicale bénéficient des dispositions prévues par les accords sociaux de l'entreprise et notamment celles de l'accord du 21 février 2005 sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des postiers.

A - Dispositions de gestion

L'exercice d'une activité syndicale à titre permanent par un salarié s'inscrit dans le cadre d'une convention de mise à disposition tripartite entre l'intéressé, l'organisation syndicale et la direction de La Poste. L'avenant au contrat de travail fait référence à cette convention.

Les postiers exerçant une activité syndicale à titre permanent sont rattachés à la fonction qu'ils exerçaient préalablement, au sein de leur Établissement ou Service. Les cas particuliers, où le rattachement à la fonction initiale s'avère difficile, seront examinés par la Direction des Ressources Humaines du Métier concerné. En conséquence, les fonctions techniques du secteur syndical sont supprimées.

L'appréciation professionnelle d'un postier exerçant une activité syndicale à titre non permanent consiste en la seule appréciation de sa prestation professionnelle, laquelle doit être effectuée sans discrimination liée à son activité syndicale. La fixation des objectifs professionnels est adaptée pour tenir compte du temps consacré à l'activité syndicale.

B - Protection contre le risque d'accident de service

La protection contre le risque d'accident sur le territoire national ou à l'étranger des représentants syndicaux qui bénéficient au titre de leur activité syndicale de Journées d'Absence Syndicale, est assurée selon les dispositions en vigueur à La Poste (instruction du 17 janvier 1994 - BRH 1994 RH 3).

C - Rémunération globale

L'exercice d'une activité syndicale à titre permanent est un élément constitutif à part entière de l'activité professionnelle. Aussi, il ne doit pas aboutir à une discrimination en matière de rémunération.

Comme pour tous les postiers, la rémunération fixe et variable des personnes exerçant des activités syndicales est déterminée selon les principes et règles en vigueur dans l'entreprise.

Ainsi, les postiers qui sont éligibles aux dispositifs de part variable et de commissionnement commercial, verront leurs objectifs adaptés, en fonction du temps consacré à l'activité syndicale.

Les postiers éligibles au commissionnement pour leurs activités commerciales, pour une durée de trois ans maximum après le début de leur activité syndicale à plein temps, bénéficient d'un élément de rémunération correspondant à la moyenne des commissionnements versés les trois années précédentes aux postiers de la fonction de rattachement, pendant les deux premières années et à 50 % de cette moyenne pour la dernière année.

Les postiers exerçant une activité syndicale à titre permanent, ont droit à une évolution de rémunération fixe et de part variable basée sur la moyenne perçue par les postiers de même niveau et de même nature de fonction.

D - Évolution professionnelle

Afin de favoriser la continuité entre activité professionnelle et activité syndicale, les postiers engagés dans l'exercice d'une activité syndicale à titre permanent peuvent bénéficier, à leur demande, des démarches d'accompagnement suivantes :

- formations d'adaptation ;
- aide à l'orientation et à l'actualisation du projet professionnel ;
- bilan de compétences, bilan professionnel ;
- accompagnement pour un accès à un dispositif de VAE ;
- entretiens de reprise d'une activité professionnelle.

L'accord du 27 janvier 2006 a convenu d'engager courant 2006, dans le cadre de la commission de suivi, une réflexion sur la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) à l'occasion de l'exercice d'un mandat syndical.

Les permanents syndicaux peuvent se présenter aux dispositifs de promotion selon les règles en vigueur dès lors qu'ils en remplissent les conditions. La réussite à une sélection n'implique pas que le lauréat mette un terme à son activité syndicale à titre permanent. Les lauréats sont nommés avec les mêmes dates d'effet pécuniaire et indiciaire que les autres postiers lauréats.

Les responsables de NOD seront sensibilisés sur la nécessité pour La Poste d'offrir aux permanents syndicaux des perspectives de carrière et des parcours professionnels dans des conditions équivalentes à celles offertes à l'ensemble des postiers, en particulier pour ce qui concerne les dispositifs de promotion s'appuyant sur l'évaluation des compétences exercées.

La commission de suivi de l'accord examinera le taux de promotion des permanents syndicaux inscrits dans un dispositif de promotion, au regard du taux de promotion des postiers de même niveau.

Compte tenu de leur rattachement à une fonction de l'entreprise, les permanents syndicaux bénéficient des évolutions de fonctions et de filières professionnelles examinées en Commissions de Dialogue Social de La Poste, selon les conditions définies par celles-ci.

L'information du service de rattachement lors du retour à une activité professionnelle est assurée avec un préavis de 6 mois. Trois propositions de poste sont formulées à l'intéressé en concertation avec lui et l'organisation syndicale concernée sur la base des éléments actés lors de l'entretien de reprise d'activité, notamment pour ce qui concerne la localisation géographique.

Pour les représentants à titre permanent depuis au moins deux ans, au moins une proposition concerne un poste de niveau supérieur à celui qu'ils occupaient antérieurement, dans les conditions prévues par l'instruction du 16 août 2004 (BRH 2004 RH 80), accessible par la promotion.

2 - REGLES DE GESTION DES PERSONNELS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

21 - PRINCIPES GENERAUX (POUR ORDRE)

22 - RECLASSIFICATION (POUR ORDRE)

Ces deux rubriques, traitées aux paragraphes I et II de la Note de Service n° 201 du 02.12.93, ont été reprises dans les articles 1 et 4 du chapitre 0 du guide memento-recueil PQ.

23 - PROMOTION

231 - Par la voie du développement de carrière

Les agents mis à la disposition d'une organisation professionnelle peuvent se présenter aux concours internes, dans les mêmes conditions que les autres agents de La Poste. Ces concours sont organisés en vue de pourvoir des postes de travail correspondant à des fonctions de La Poste ; la réussite conduit donc à l'acceptation de l'un des postes proposés.

232 - Par la voie professionnelle progressive

Les agents mis à la disposition d'une organisation professionnelle peuvent souhaiter accéder à des fonctions de La Poste de niveau immédiatement supérieur. Ils devront donc se présenter au concours d'accès au regroupement choisi, et ils entreront ainsi en concurrence avec des agents exerçant une fonction de La Poste. En découle la nécessité d'être apprécié dans une fonction semblable à celle exercée par un autre agent candidat au concours.

C'est pourquoi, l'agent désireux de passer un concours devra, à son choix :

- *soit demander au préalable sa réintégration, de manière à exercer une fonction de La Poste durant un an au moins pour y être apprécié ;*
- *soit, s'il est mis à disposition à temps partiel, demander à exercer une fonction postale à plus de 50 % de son temps pendant un an au moins (en modifiant sa quotité de décharge d'activité de service), de façon à ce qu'il puisse être apprécié et évalué, en vue du concours.*

233 - Par le niveau de compétence, vers les niveaux I.3 et II.2 (cf. Recueil PR du guide memento, chapitre 7)

Les conditions de candidature sont identiques à celles prévues pour l'accès aux fonctions de même niveau. Les modalités générales de promotion par niveau de compétence, négociées avec les organisations syndicales, permettent la sélection des différents candidats, organisation par organisation.

24 - REINTEGRATION

La réintégration de l'agent mis à la disposition d'une organisation syndicale s'effectue au niveau de fonction de l'agent. Chaque fois que la situation des effectifs le permet et que

*NDS n° 201 du 02.12.93,
§ III
≠*

*NDS N° 201 du 02.12.93,
§ IV
≠*

l'agent le souhaite, il sera réintégré dans son ancien établissement, ou, à défaut, dans un autre établissement du groupement postal.

Cette réintégration est précédée dans tous les cas par un bilan professionnel, qui intègre les compétences acquises, y compris celles acquises pendant la période de mise à disposition syndicale. Le bilan est effectué par un organisme de La Poste, indépendant de la ligne hiérarchique.

Le bilan professionnel sert de base à une négociation qui s'engage entre le chef de service départemental, l'agent à réintégrer, et l'organisation syndicale concernée. La négociation a pour objet de déterminer la nouvelle fonction de l'agent, le lieu d'affectation où il l'exercera, ainsi que la nature de la formation qui l'y préparera. Cette négociation s'opère dans le cadre des règles de gestion (règles de mobilité). La réintégration dans une fonction de La Poste constitue une mobilité fonctionnelle et équivaut à un changement de regroupement de fonctions. En tant que telle, elle implique que l'agent satisfasse aux modalités de passage d'un regroupement de fonctions à un autre. En l'espèce, ces modalités seront constituées par la validation qui interviendra à l'issue de la formation d'adaptation ; cette formation devra donc être envisagée de manière systématique.

Il sera nécessaire de veiller tout particulièrement à la cohérence entre, d'une part, les conclusions du bilan professionnel qui sera effectué, et d'autre part la proposition de fonction qui sera faite à l'agent. Notamment, le bilan pourra en certains cas conduire à envisager de confier à l'intéressé une fonction d'un niveau supérieur. La réintégration devant bien entendu s'opérer dans le respect des règles de gestion, il conviendra alors de proposer à l'agent une formation qui pourra déboucher sur une promotion ; cette formation allant de concert avec la préparation d'un concours.

La réintégration sur une fonction de La Poste peut également intervenir à l'occasion d'une mobilité géographique, obtenue par aboutissement normal d'une demande de mutation. Cette situation a été envisagée au *paragraphe 1.4 de la Note de Service n° 201 du 02 décembre 1993*.

La nécessaire déconcentration, dont la mise en oeuvre est l'un des objectifs de la réforme, implique que le dialogue et la négociation soient développés, instaurés ou renforcés à tous les niveaux, stratégiques et opérationnels. Aussi, et dans cet esprit de concertation, il va de soi que toute mise en oeuvre d'une règle de gestion concernant un responsable syndical placé sur une fonction spécifique devra se faire en concertation avec l'organisation syndicale à laquelle il appartient ; de même, toute information concernant la gestion d'un agent mis à la disposition d'une organisation syndicale sera accessible à son organisation respective.

3 - PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX (POUR ORDRE)

Cette rubrique traitée dans le BRH 1994 RH 3, a été reprise au paragraphe 12 du chapitre 1 du guide memento - Recueil PC 7.

4 - DEPOT DE PREAVIS DE GREVE AU NIVEAU LOCAL

*FRHD n° 95.11
du 31.03.95.*

La note PO/DRH/ARS/PS 95-52 du 14 février 1995 précise les conséquences locales des élections professionnelles des 15 mars et 13 décembre 1994 en matière de représentativité syndicale.

Quelques précisions doivent être apportées en ce qui concerne le dépôt de préavis de grève au niveau local :

- les organisations syndicales reconnues comme les plus représentatives au niveau local ont la possibilité de déposer des préavis de grève à ce niveau (délégations et départements) ;
- selon les termes de *l'article L. 521.3 du Code du Travail*, repris dans *la loi du 31 juillet 1963*, les organisations syndicales les plus représentatives au plan national sont également habilitées à déposer des préavis de grève locaux.

ANNEXE 1

*Annexe 1 du BRH 2006
RH 77*

Texte de l'accord du 21 juin 2004

Accord sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris, représentée par Monsieur Jean-Paul BAILLY, Président de La Poste,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

La Poste et les organisations syndicales représentatives ont décidé d'engager une négociation sur l'organisation de la représentation des postiers et du dialogue social.

Deux objectifs ont notamment été recherchés :

- le développement d'un dialogue social décentralisé dans l'entreprise en cohérence avec l'organisation générale de La Poste,
- la définition des conditions de validité des accords sociaux conclus dans l'entreprise.

La Direction Générale et les organisations syndicales représentatives de La Poste ont ainsi la volonté partagée de faire progresser la pratique et la qualité du dialogue social.

Progressivement, cette culture du dialogue et de l'accord doit contribuer tant au progrès social qu'à l'amélioration du service rendu à nos clients.

Le présent accord constitue le cadre de référence préalable à la mise en oeuvre du Projet Social que la Direction de La Poste souhaite bâtir avec les organisations syndicales représentatives.

Il concrétise l'engagement réciproque de la Direction de La Poste et des organisations syndicales représentatives de se concerter ou de négocier au niveau national ou au niveau des métiers sur les thèmes suivants : la formation, la promotion et les parcours professionnels, le renouvellement des compétences, la reconnaissance de la qualité du travail, l'amélioration de la vie au travail, la valorisation de la diversité et l'égalité des chances, la rémunération et les avantages sociaux, le droit syndical...

Le présent accord permettra de favoriser le développement de la concertation et de la négociation collective à La Poste.

De plus, la Direction de La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord considèrent que le dialogue social est d'abord un état d'esprit avant de se traduire en méthodes et outils.

Ainsi, les relations de confiance et de respect entre partenaires sociaux doivent se renforcer et la légitimité des organisations syndicales représentatives être réaffirmée. Compte tenu de la mise place, le 1er janvier 2004, dans le cadre de la Responsabilisation du management (RDM), d'une organisation autour de trois métiers décentralisée sur trois niveaux, il convient, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales, de définir les champs et les niveaux de négociation en cohérence avec l'organisation des responsabilités aujourd'hui en place au sein de La Poste.

Ainsi chaque métier organisera et structurera le dialogue social afférent à son domaine d'activité, tant au niveau national qu'aux niveaux territorial et local selon les principes définis dans le présent accord.

Dans le même temps, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives réaffirment la volonté de garantir les principes de l'unité de gestion des personnels et le rôle majeur de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales à cet égard.

En complément des dispositions du présent accord, une négociation sera proposée aux organisations syndicales représentatives sur le droit syndical. Elle prendra en compte notamment, la reconnaissance de l'activité syndicale dans le processus de gestion et de développement des compétences des élus et représentants du personnel et complètera les dispositions relatives à la protection des représentants salariés du personnel, en cohérence avec les dispositions du Code du travail.

La Direction de La Poste s'engage à ce que cette négociation s'ouvre dès la signature du présent accord et soit finalisée dans un délai de six mois à compter de cette date.

Dans l'attente des dispositions issues de ces négociations, les règles actuelles relatives au droit syndical restent pleinement valables et doivent faire l'objet d'une stricte application à tous les niveaux de l'entreprise.

Chapitre 1 - Un dialogue social multiforme et enrichi

Article 1 : Les principes du dialogue social

Permettre aux personnels de participer au fonctionnement, aux orientations et aux évolutions de La Poste par l'intermédiaire de leurs représentants signifie tout à la fois informer, pratiquer la concertation, consulter et négocier en vue de conclure des accords.

Mais le dialogue social est aussi une attitude permanente de respect mutuel, d'échange, de confiance qui doit inspirer tout le management au quotidien (prévention, écoute et considération).

Dans cet esprit, il est convenu que les dossiers de préparation des réunions des instances paritaires et des réunions de négociation – plénières ou bilatérales – doivent parvenir, aux représentants des organisations syndicales représentatives, au moins une semaine avant la date prévue de la réunion.

Les représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives s'engagent à ne pas procéder, pendant cette période de préparation, à de larges communications sur le dossier soumis à examen.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier dans l'entreprise, l'information, la concertation et la négociation selon les modalités suivantes :

L'information consiste à porter, en toute transparence, à la connaissance de l'ensemble des partenaires sociaux, tout renseignement nécessaire à l'exercice d'un dialogue social pertinent. L'information ainsi partagée, doit être transmise dans un langage accessible et refléter l'esprit de loyauté qui doit concourir à des relations sociales de qualité.

Cette démarche doit inspirer en permanence la conduite des managers opérationnels à tous les niveaux de l'entreprise.

Par une meilleure connaissance des orientations et des évolutions de l'entreprise, les parties seront à même d'anticiper et d'identifier les dysfonctionnements qui pourraient surgir et de tout mettre en œuvre pour éviter le conflit.

La concertation consiste à engager et développer le dialogue avec les partenaires sociaux à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet.

Il s'agit d'aller au delà de la simple information pour mener des discussions, procéder à des échanges de vue, formuler des propositions, évoquer des difficultés et exprimer les moyens de les résoudre et enfin si les conditions le permettent, ouvrir la négociation.

La négociation consiste à rechercher la conclusion d'un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La consultation des Comités Techniques Paritaires (CTP), des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), des Commissions Administratives Paritaires (CAP) et des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) est par ailleurs requise pour recueillir leur avis dans les domaines qui relèvent de leur compétence.

Article 2 : Conforter les instances représentatives existantes, identiques pour les fonctionnaires et les salariés, créer des espaces décentralisés pour se concerter et anticiper les conflits**2.1. Des instances qui assurent une représentation collective et individuelle du personnel**

L'existence des instances représentatives de La Poste résulte de l'application de textes réglementaires issus de la législation relative à la Fonction Publique ou de décisions du Conseil d'Administration de La Poste. Les parties au présent accord, tout en reconnaissant que les modes de fonctionnement de ces instances sont perfectibles, réaffirment pleinement leur compétence et leur légitimité.

Les Comités Techniques Paritaires (CTP) aux niveaux national et local (Niveaux Opérationnels de Déconcentration) assure une représentation collective des fonctionnaires et des salariés de La Poste.

Le Comité Technique Paritaire national est obligatoirement consulté, conformément à l'article 9 du décret du 29 décembre 1998, sur les questions et projets de textes de portée nationale relatifs à l'organisation générale des services, aux conditions générales de fonctionnement des services, aux programmes de modernisation des services et à leur incidence sur la situation des personnels, aux statuts particuliers des fonctionnaires et à l'évolution des classifications, à la formation professionnelle des personnels.

Au niveau des NOD, conformément à l'article 10 du décret, les CTP ont à connaître des questions et des projets généraux d'organisation et de fonctionnement des services ainsi que de formation professionnelle.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont consultés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Conformément aux dispositions du décret du 28 mai 1982 et de l'instruction du 11 décembre 1997, ils sont actuellement créés au niveau des NOD et des entités lorsque l'importance des effectifs ou la nature des risques le justifie.

Au terme de la période initiale d'application du présent accord, fixée à 18 mois conformément au chapitre 6 ci-après, les parties examineront ensemble les conditions de mise en place de CHSCT dans les entités dont l'effectif est au moins de 50 personnes.

L'article 25 du décret du 11 février 1994 fixe les attributions des Commissions Administratives Paritaires (CAP), qui sont compétentes sur les questions d'ordre individuel relatives aux fonctionnaires dans les domaines rappelés en Annexe au présent accord.

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) connaissent pour les salariés, au niveau national et au niveau territorial, des questions d'ordre individuel prévues par l'article 12 du décret du 14 février 1994. Leurs attributions sont rappelées en Annexe au présent accord.

La Direction Générale de La Poste et les organisations syndicales représentatives, établiront en commun un bilan des conditions dans lesquelles la représentation individuelle du personnel salarié est assurée et proposeront des évolutions permettant de consolider ses droits individuels, en cohérence avec les dispositions générales du droit du travail.

Les signataires du présent accord souhaitent que des dispositions législatives ou réglementaires confirment, notamment, les instances représentatives du personnel existantes à La Poste (CAP, CCP), les instances de concertation et de négociation mises en place au niveau national et au niveau local (CESP, CDSP), ainsi que les thèmes de négociation.

2.2. Des instances d'information et de concertation au niveau national

Afin de compléter et d'enrichir les échanges avec les organisations syndicales représentatives, la Direction Générale de La Poste a créé en 2001 deux instances nouvelles :

- la Commission d'Echange sur la Stratégie de La Poste (CESP) qui permet de présenter les grandes évolutions de La Poste aux organisations syndicales représentatives au niveau national,
- la Commission du Dialogue Social de La Poste (CDSP), instance nationale qui permet l'organisation de réunions d'information et de concertation.

A l'issue d'une CDSP, et à l'initiative de la Direction ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives, une plénière peut être formalisée en vue de finaliser un accord.

La Direction Générale de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives examineront, au moins une fois par an au sein de la CESP, les questions stratégiques relatives à l'ensemble du Groupe La Poste. Les modalités de fonctionnement et d'organisation de ces réunions seront précisées à l'occasion de la négociation relative au droit syndical.

2.3. Des espaces de concertation décentralisés : la création de CDSP au sein des métiers

Pour impulser la concertation, des commissions du dialogue social sont mises en place dans chacun des trois métiers et au niveau territorial (NOD); elles se réunissent quatre fois par an et toutes les fois que la Direction ou une ou plusieurs organisations syndicales, représentant une majorité de personnels au niveau concerné, le demandent.

Les CDSP sont des instances d'information, de concertation où sont examinés les projets sociaux et leur accompagnement, l'organisation du travail et les questions d'actualité. Elles sont composées de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau considéré et de représentants de la Direction concernée.

L'ensemble des dossiers et éléments d'information, qui font l'objet d'un examen en CDSP métier ou territoriale, sont transmis au moins une semaine avant la date prévue de la réunion aux membres de la CDSP ainsi qu'aux représentants locaux des organisations syndicales représentatives au plan national.

En outre, à l'issue d'une CDSP et à l'initiative de la Direction concernée, ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives, une plénière peut être formalisée en vue de finaliser un accord.

2.4. L'anticipation et la prévention des conflits

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau concerné, peuvent solliciter l'organisation d'une réunion bilatérale notamment lorsqu'une situation risque de devenir conflictuelle.

Lorsque le risque de conflit est avéré et qu'aucun accord n'a pu intervenir à l'issue de la réunion bilatérale, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives peuvent saisir la CDSP au niveau considéré, qui se réunit alors dans les 7 jours à compter de sa saisine.

A l'issue de la réunion, dans un délai maximum de 2 jours, un constat d'accord ou de désaccord est établi et signé conjointement par les organisations syndicales représentatives concernées et les représentants de la Direction.

Ce constat est diffusé aux parties concernées et à la DRHRS par la DRH de métier.

Les directeurs de NOD favoriseront le développement du dialogue social avec les représentants locaux des organisations syndicales.

Article 3 - Un monopole syndical réaffirmé en matière de négociation

Les organisations syndicales représentent la voie naturelle de la représentation du personnel. Elles ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux des personnes visées par leurs statuts.

Les accords collectifs sont conclus exclusivement entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau concerné, conformément aux dispositions de l'article 4.2. ci-après.

Les conditions de validité des accords sont précisées à l'article 6-2.

Chapitre 2 - Organiser et décentraliser la négociation

Article 4 - Les thèmes et les acteurs de la négociation

Formellement, seule la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les salaires, la formation professionnelle et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'impose à La Poste. Au delà, l'engagement dans la négociation doit résulter d'une volonté partagée d'aboutir à un accord.

La conclusion d'accords collectifs peut intervenir dans les domaines des relations sociales, de la gestion et du développement des compétences et des emplois, de la santé au travail, des handicapés, du droit syndical, de la prévoyance, des instances représentatives du personnel.

En outre, dans le cadre du Projet social la Direction de La Poste proposera, aux organisations syndicales représentatives, de s'engager dans la concertation et la négociation au niveau national ou au niveau des métiers sur les thèmes cités au préambule du présent accord.

Dans tous les cas, la concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives doit permettre notamment de mesurer les conditions de réussite d'une négociation.

4.1. Des champs et des niveaux de négociation en cohérence avec l'organisation de l'entreprise

Au niveau national, la négociation porte sur des thèmes intéressant l'ensemble des personnels de La Poste ou de plusieurs métiers et en particulier sur les principes de gestion des personnels, la politique salariale et l'action sociale. Les accords peuvent prendre la forme d'accords cadres, de manière à laisser un espace suffisant à la négociation intervenant dans les Métiers.

Les accords intervenant dans les Métiers ne peuvent contenir que des mesures au moins aussi favorables que les dispositions contenues dans les accords de niveau national.

- Au niveau des Directions de Métier, la négociation porte sur des thèmes propres à chaque métier. Les accords peuvent prendre la forme d'accords cadres qui sont ensuite déclinés au niveau territorial, puis mis en application au niveau des entités de La Poste.
- Au niveau territorial (DOTC, DOT colis, départements, ...), la négociation porte sur des thèmes relevant de la responsabilité de chaque Métier, lorsque des mesures spécifiques au territoire concerné nécessitent d'être discutées avec les organisations syndicales représentatives.
- Au niveau des entités, après cadrage au niveau territorial, les discussions portent sur la mise en application des accords cadres passés au niveau des Métiers, sur l'organisation du travail et les conditions de travail propres à l'entité, dans le respect de la hiérarchie des normes légales et réglementaires et dans un sens qui ne peut être moins favorable que les accords conclus au niveau national et dans les Métiers.

Dans les entités dont l'effectif est au moins égal à 100, ces discussions pourront se conclure après négociation par la proposition d'accords locaux.

En outre, les signataires conviennent de mettre en oeuvre dans au moins un établissement pilote, par entité territoriale (département, DOTC) dont l'effectif est compris entre 50 et 100 personnes, la possibilité de négocier des accords locaux. Les établissements pilotes seront déterminés après concertation au niveau territorial.

Ainsi, la période initiale de mise en oeuvre de l'accord fixée à 18 mois, selon les dispositions du chapitre 6 ci-après, sera mise à profit par les organisations syndicales et la Direction de La Poste pour examiner, au sein de chaque métier, les conditions de développement de la négociation et de la pratique de l'accord dans l'ensemble de l'entreprise.

Sur la base de ces expériences et de ces discussions, un bilan sera effectué avant la fin de cette période initiale qui servira à la négociation d'un avenant portant sur l'élargissement de la négociation locale.

4.2. Des acteurs de la négociation légitimes et responsables

Les représentants de la Direction habilités à négocier aux différents niveaux sont dotés de délégations de pouvoir dans ce sens.

Lorsqu'une réunion de négociation est organisée, les représentants de la Direction au niveau national, des métiers, territorial ou des entités invitent les organisations syndicales représentatives au niveau concerné.

La représentativité des organisations syndicales s'apprécie de la manière suivante :

- sont représentatives de droit aux niveaux, national, des métiers, territorial et des entités de La Poste, les cinq organisations syndicales reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L.133-2 du code du travail et citées à l'article R. 136-2 du Code du Travail,
- peuvent être représentatives aux niveaux, national, des métiers, territorial ou des entités de La Poste, les organisations syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité au niveau concerné.

Une organisation syndicale représentative au niveau national de La Poste n'a pas à apporter la preuve de sa représentativité pour participer à des réunions de négociation d'accords aux niveaux des métiers, territorial ou des entités de La Poste.

Pour tenir compte de l'organisation des structures des organisations syndicales, les représentants des syndicats au niveau des NOD seront systématiquement informés de l'organisation d'une réunion de négociation pouvant intervenir dans une entité.

La composition de la délégation syndicale, à la négociation, relève entièrement de la responsabilité de chaque organisation syndicale représentative.

Chaque Direction de métier fixera, en accord avec les organisations syndicales représentatives, le nombre de participants aux réunions bilatérales et plénières organisées à son niveau et au niveau de ses entités.

Au niveau national, les organisations syndicales représentatives s'engagent à veiller à ce que la délégation syndicale ne dépasse pas 3 participants pour chacune d'entre elles.

Afin de développer le dialogue social au niveau des entités, les organisations syndicales s'efforceront autant que possible de privilégier la participation à la négociation de représentants de l'entité concernée.

L'accord sur le droit syndical précisera les moyens octroyés aux organisations syndicales pour participer au dialogue social. Sans attendre, les signataires réaffirment l'exigence de permettre aux participants de se rendre aux réunions de dialogue.

Article 5 - Des moyens en matière d'information et de formation

La Direction Générale de La Poste et ses représentants s'engagent à mettre des moyens à disposition des organisations syndicales, pour faciliter la formation de leurs représentants.

Les organisations syndicales représentatives pourront ainsi demander à recourir à des experts de l'entreprise sur des dossiers stratégiques, après examen en CESP.

Les modalités de mise à disposition de ces moyens seront examinées dans le cadre de la négociation relative au droit syndical.

La Direction Générale de La Poste considère que les objectifs poursuivis dans le présent accord nécessitent de mettre à disposition du management, à tous les niveaux de l'entreprise, des outils de communication et de formation permettant une appropriation la plus large et complète possible des dispositions de l'accord par les différents acteurs du dialogue social.

Elle développera, en outre, des actions de sensibilisation et de formation à la pratique du dialogue social en direction de ses managers. La capacité à développer un dialogue social de qualité constituera un élément d'évaluation, dans le management de la performance ainsi que dans la détection des potentiels.

Article 6 - Une méthode rigoureuse et partagée

6.1. Avant et pendant la négociation

Une phase préalable d'information partagée, sur le projet de négociation, est organisée sous forme de bilatérales et/ou d'une réunion plénière. Elle peut être précédée de l'organisation d'un groupe de travail associant représentants de la Direction, managers opérationnels et organisations syndicales représentatives au plan national.

Pendant toute la négociation les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour favoriser la recherche d'un accord.

Une première réunion de cadrage avec les organisations syndicales fixe la démarche et le calendrier, puis un premier projet de texte est présenté aux organisations syndicales représentatives. Ce premier projet donne lieu à l'organisation de réunions plénières et de bilatérales avec les organisations syndicales représentatives.

Si nécessaire, un deuxième projet (plusieurs versions successives sont envisageables) est envoyé aux organisations syndicales représentatives.

Une dernière réunion plénière conclusive est aménagée avant que le texte définitif soit proposé à la signature des organisations syndicales représentatives.

6.2. A l'issue de la négociation : les conditions de validité des accords collectifs

Un projet définitif est soumis à la signature des organisations syndicales représentatives dans un délai fixé en commun, il est soumis à la consultation des CTP concernés dans leur domaine de compétence.

Chaque organisation syndicale représentative exprime par écrit sa position sur le projet d'accord, au choix, selon les modalités suivantes :

- signature,
- pas de signature mais engagement de ne pas introduire de procédure d'opposition,
- opposition motivée précisant les points de désaccord et notifiée à l'ensemble des signataires, organisations syndicales représentatives et Direction, dans un délai de 8 jours à compter de la réception du projet d'accord.

Si l'opposition est ainsi exprimée par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections des représentants aux commissions administratives et consultatives paritaires au niveau où l'accord est signé, l'accord n'est pas mis en oeuvre et est alors réputé non écrit.

La mesure de la représentativité des organisations syndicales appelées à conclure des accords dans les entités dont l'effectif est compris entre 50 et 100 personnes, fera l'objet d'un texte d'application élaboré au plus tard dans le courant du mois de septembre 2004, en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

En tout état de cause à l'occasion des élections CAP/CCP, un dépouillement sera organisé pour les entités de plus de 50 personnes.

Chapitre 3 - Renouveau, révision

Chaque accord prévoit une durée déterminée pour son application ainsi que les conditions de son renouvellement.

Chaque accord pourra faire l'objet d'une révision toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire, ce qui est le cas, par exemple lorsque survient une évolution législative ou réglementaire présentant un caractère impératif.

Dans une telle hypothèse, la commission de suivi ou la commission d'information de l'accord seront réunies, puis la Direction Générale de La Poste ou ses représentants inviteront les organisations syndicales représentatives au niveau considéré pour examiner ensemble les évolutions devant intervenir.

Chapitre 4 - Respect des accords et règlement des différends

Article 7 - Principe

Il est institué une commission nationale de conciliation qui a compétence pour rendre des avis sur les différends qui pourraient naître en matière d'application des accords collectifs.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction de La Poste.

Article 8 - Procédure

La réunion de la commission de conciliation est précédée d'une réunion de la commission de suivi de l'accord concerné, qui examine préalablement le différend en cause.

Les réclamations présentées par écrit par les secrétaires nationaux des organisations syndicales représentatives sont adressées à la commission nationale de conciliation.

Elles ne peuvent émaner que d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Après avoir procédé à une enquête et entendu les parties concernées, la commission de conciliation s'emploie à mettre tout en oeuvre pour parvenir à une solution rapprochant les parties.

Elle rend un avis dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la réclamation.

Lorsqu'un accord est intervenu, il est procédé à la rédaction d'un constat signé par les parties. En cas de désaccord, un constat de désaccord est dressé précisant les points sur lesquels le désaccord persiste.

Chapitre 5 - Des outils de pilotage et de suivi

Chaque année, un rapport sur l'état du dialogue social établi par la DRHRS (nombre d'accords, niveaux, thèmes, état des discussions en cours, réunions des CDSP locales et constats d'accord ou de désaccord intervenus, réunions de la commission de conciliation et constats d'accord et de désaccord intervenus.....) est présenté aux organisations syndicales dans le cadre d'une CDSP nationale.

A cet effet, en même temps que sont accomplies les formalités de dépôt et de publicité légale des accords collectifs, un exemplaire de chaque accord collectif est transmis à la Direction du métier concerné et à la DRHRS, Direction des Relations Sociales.

Une commission de suivi est créée entre les parties signataires pour le présent accord, comme pour chaque accord à venir.

Une commission d'information réunissant l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires pourra être créée, pour échanger sur les conditions de mise en oeuvre de chaque accord collectif. Elle se substituera alors, avec l'accord des organisations syndicales signataires, à la commission de suivi.

Une première réunion de la commission de suivi ou d'information du présent accord, se réunira dans les six mois à compter de sa signature et fixera les modalités de son fonctionnement - nombre de participants notamment - et la périodicité de ses réunions.

Chapitre 6 - Durée de l'accord, date d'application

La Poste et les organisations syndicales représentatives décident d'une application des dispositions du présent accord sur une durée initiale de 18 mois.

Le présent accord entrera en application dès sa signature pour tous les accords de niveau national.

Au niveau des métiers, territorial et des entités, l'accord n'entrera en vigueur qu'à la date du 1^{er} octobre 2004 afin de permettre l'organisation par la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives de sessions de formation au profit des managers et des représentants des organisations syndicales.

De manière générale, la période initiale de 18 mois sera mise à profit pour accompagner au mieux l'appropriation progressive par les managers et les représentants du personnel des dispositions introduites par cet accord.

Trois mois avant l'arrivée de son terme la Direction Générale de La Poste invitera les organisations syndicales représentatives, pour décider ensemble de la reconduction en l'état ou de l'évolution du présent accord.

ANNEXE DE L'ACCORD DU 21 JUIN 2004**Attributions des Commissions Administratives Paritaires (CAP)
et des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)****1 - Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

L'article 25 du décret du 11 février 1994 prévoit que les CAP connaissent en matière de recrutement des propositions de titularisation ou de refus de titularisation des fonctionnaires.

Elles connaissent en outre des questions d'ordre individuel résultant de l'application de différents articles issus des lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984 en matière de détachement, de réintégration ou de licenciement suite à détachement, de notation et d'appréciation, d'avancement de grade, de mutations, de pouvoir disciplinaire, de licenciement pour insuffisance professionnelle et d'exercice d'activités privées des fonctionnaires placés dans certaines situations.

Elles peuvent être saisies, par ailleurs, des décisions refusant un service à temps partiel, des litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et de celles refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

2 - Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Les CCP connaissent pour les salariés au niveau national et au niveau territorial des questions d'ordre individuel prévues par l'article 12 du décret du 14 février 1994 et relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme, le licenciement pour insuffisance professionnelle après la période d'essai, le licenciement pour inaptitude physique, la réintégration de certains personnels non aptes aux fonctions qui leur ont été attribuées, dans des fonctions équivalentes, les licenciements des représentants du personnel.

Elles sont consultées à la demande de l'intéressé sur tout litige portant sur l'appréciation, les réclamations individuelles des agents non retenus suite à sélection par appel de candidature, les modalités de renouvellement de contrat, les décisions de non réemploi après congé, les refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

ANNEXE 2

Annexe 2 du BRH 2006
RH 77

Courriers-Types

**Monsieur le Directeur
de la Direction Départementale du Travail
De l'Emploi et de la Formation
Professionnelle de**

Affaire suivie par :



....., le X Avril 2006

Monsieur le Directeur,

Je vous transmets ci-joint, pour enregistrement, un original de :

« L'accord »,

signé le X Avril 2006.

Une copie de cet accord sera transmise par mail sur le site : dd-(N° du département du lieu de signature).accord-entreprise@travail.gouv.fr

Ci-joint, copie du courrier de notification de l'accord (*par LR avec AR pour les non signataires et courrier ou mail pour les signataires qui recevront en outre un original de l'accord*) aux organisations syndicales.

- N° SIRET : 356 000 000 000 48

- NAF / APE : 641 A

- IDCC : 5516

- Les effectifs de l'entreprise concernés par cet accord sont de : agents.

Je vous remercie de bien vouloir me transmettre le récépissé de ce dépôt.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur,

ANNEXE 2 (suite et fin)

**Monsieur le Secrétaire
du Greffe du Conseil des Prud'hommes**

Affaire suivie par :



..... , le X Avril 2006

Monsieur le Secrétaire,

Je vous transmets ci-joint, pour enregistrement, un exemplaire de :

« L'accord ».

signé le X Avril 2006.

Je vous remercie de bien vouloir me transmettre le récépissé de ce dépôt.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire,

ANNEXE 3Annexe du BRH 2006
RH 39**Locaux syndicaux (hors Etablissements)
Cas des DOTC mono départementales**

L'OS est représentative sur le NOD Courrier	L'OS est représentative sur le NOD LPGP	attribution : un local dans le NOD LPGP pour les deux Métiers de l'ordre de 40 m ² prise en charge : si le local existe antérieurement : par le chef de service qui en assure déjà la charge si le local est nouveau : recherche d'un accord entre DOTC et DLP-GP ; si pas d'accord, prise en charge assurée par DOTC.
	L'OS n'est pas représentative sur le NOD LPGP	attribution : un local dans le département au titre du Courrier de 20 m ² minimum prise en charge : si le local existe antérieurement : par le chef de service qui en assure déjà la charge si nouveau local : par DOTC.
L'OS n'est pas représentative sur le NOD Courrier	L'OS n'est pas représentative sur le NOD GP.	attribution : un local dans le département au titre de LPGP, de 20 m ² minimum prise en charge : si le local existe antérieurement : par le chef de service qui en assure déjà la charge si nouveau local : par DLP-GP.
L'OS n'est pas représentative sur le NOD Courrier	L'OS n'est pas représentative sur le NOD GP.	pas d'attribution de local.

ANNEXE 3 (suite et fin)**Cas des DOTC multidépartementales**

L'OS est représentative sur le NOD Courrier	L'OS est représentative sur tous les NOD LPGP du périmètre géographique de la DOTC.	<p>attribution : un local dans le NOD LPGP (20 m² minimum) ; celui du NOD LPGP siège de la DOTC vaut pour le Courrier (de l'ordre de 40 m²)</p> <p>prise en charge :</p> <p>si le local existe antérieurement : par le chef de service qui en assure déjà la charge</p> <p>si nouveau local : par DLP-GP pour tous les NOD LPGP autres que celui siège DOTC ; par DOTC pour le NOD LPGP correspondant à son siège.</p>
L'OS est représentative sur le NOD Courrier	L'OS est représentative sur certains NOD LPGP du périmètre géographique de la DOTC.	<p>attribution : un local dans chaque NOD LPGP où l'OS est représentative (20 m² minimum) ;</p> <p>si l'OS est représentative sur le NOD LPGP siège de la DOTC, le local vaut pour le Courrier (de l'ordre de 40 m²) ;</p> <p>si l'OS n'est pas représentative sur le NOD LPGP siège de la DOTC, recherche d'un accord avec l'OS pour qu'un local existant d'un autre NOD GP où l'OS est représentative vaille pour le Courrier (de l'ordre de 40 m²) ; à défaut d'accord, attribution d'un local dans le département siège de la DOTC (20 m² minimum)</p> <p>prise en charge :</p> <p>si le local existe antérieurement : par le chef de service qui en assure déjà la charge</p> <p>si nouveau local : par DLP-GP pour tous les NOD LPGP autres que celui siège de la DOTC ; par DOTC pour le NOD LPGP correspondant à son siège.</p>
L'OS est représentative sur le NOD Courrier	L'OS n'est représentative sur aucun NOD LPGP du périmètre géographique de la DOTC	<p>attribution : un local dans le département siège de la DOTC au titre NOD Courrier (20 m² minimum) prise en charge :</p> <p>si local déjà attribué (au titre de l'exercice du droit syndical) : par CS locataire du site actuel</p> <p>si nouveau local : par DOTC</p>
L'OS n'est pas représentative sur le NOD Courrier	L'OS est représentative sur tous ou certains NOD LPGP du périmètre géographique de la DOTC	<p>attribution : un local est attribué dans chaque NOD GP où l'OS est représentative</p> <p>prise en charge :</p> <p>si local existe antérieurement : par le chef de service qui en assure déjà la charge</p> <p>si nouveau local : par DLP-GP</p>
L'OS n'est pas représentative sur le NOD Courrier	L'OS n'est représentative sur aucun NOD LPGP du périmètre géographique de la DOTC	pas d'attribution de local