

**ACCORD RELATIF AUX MODALITES DU DIALOGUE
SOCIAL AU SEIN DE LA POSTE SA
(Composition, moyens et modalités de fonctionnement
des instances représentatives du personnel)**

PRÉAMBULE

La Poste SA et les organisations syndicales représentatives ont entamé un cycle de négociations adossé à l'évolution du cadre législatif régissant son dialogue social.

La **Loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022** visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste modifie en profondeur les règles du dialogue social et réforme les instances représentatives du personnel.

La Poste a la volonté de construire un tel dialogue social en lien avec les fédérations syndicales afin que les activités syndicales ou de représentation du personnel s'exercent dans les meilleures conditions.

Dans ce cadre, un 1er accord fixe les périmètres d'interventions et les attributions des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

Le présent Accord, quant à lui, a pour objectif de le compléter en précisant la composition, les moyens et les modalités de fonctionnement de ces nouvelles instances.

Par cette négociation, La Poste a souhaité aller au-delà des dispositions légales par la mise à disposition de moyens supplémentaires. Ces derniers ont pour vocation de permettre l'exercice du mandat en vue d'assurer la représentation des intérêts des postiers.

Une attention particulière a été portée à l'articulation et la complémentarité des instances pour assurer un dialogue social de qualité à tous les niveaux de l'entreprise.

Ainsi, dans un souci de cohérence et d'efficacité, les attributions de chaque instance devront être respectées. Chaque sujet doit connaître un traitement au niveau approprié. En particulier, un sujet local reste du ressort de l'instance territorialement compétente. De manière générale, la résolution des problèmes au plus près du terrain est favorisée dans le respect des procédures existantes permettant de développer la responsabilisation de tous les acteurs locaux et de concentrer le travail des instances sur les sujets dont il est réellement pertinent qu'elles soient saisies.

A cette occasion, les Parties réaffirment également leur engagement en faveur de la représentation équilibrée entre femmes et hommes à l'occasion de toute élection ou désignation d'une instance représentative du personnel et commissions au sein d'une instance.

Si les deux accords concourent à un équilibre global, les Organisations syndicales représentatives¹ peuvent néanmoins signer l'un ou/et l'autre des deux accords.

Les Parties considèrent qu'il y a lieu de lier l'entrée en vigueur et l'application du présent Accord à celle de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA qui serait conclu, chaque accord complétant l'autre et constituant ensemble un schéma global dans lequel tous les éléments concourent à un équilibre.

Enfin, le présent Accord n'a pas vocation à faire l'objet de déclinaison par voie conventionnelle à quelque niveau que ce soit.

¹ Au sens du II de l'article 3 de la loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste.

NB. Les références faites dans le présent Accord aux dispositions légales et réglementaires, en particulier aux articles du Code du travail, s'entendent de la version de ces dispositions en vigueur à la date de signature du présent Accord. En cas d'évolution ultérieure de ces dispositions, une telle modification n'aura pas pour effet de réviser de plein droit le présent Accord qui continuera à appliquer la version antérieure de ces dispositions, sauf si ladite modification concerne une disposition d'ordre public qui entrera en vigueur automatiquement.

Dans le présent Accord, la date d'appréciation des effectifs ou le point de départ de la période de référence pour cette appréciation est celle du 1^{er} tour des élections du CSE concerné. Il est précisé que l'effectif projeté à la date du 1^{er} tour des élections fait l'objet d'un examen lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Toute référence à la notion d'organisation syndicale représentative dans le présent Accord s'entend au sens des 7 critères de représentativité figurant à l'article L.2121-1 du Code du travail dès lors que la mesure de cette dernière intervient après les élections des CSE-E.

Compte tenu de ces différents niveaux de représentation du personnel et des mandats associés, les Parties ont entendu préciser en annexe 1 les règles de cumul et de non-cumul des mandats applicables.

Dans le présent document, les termes employés pour désigner des postiers sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

SOMMAIRE

Chapitre 1	Objet et champ d'application
	Article 1 – Objet de l'Accord
	Article 2 – Champ d'application de l'Accord
	Article 3 – Obligation de discrétion et secret professionnel
Chapitre 2	Composition, moyens et modalités de fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement (CSE-E) et de leurs commissions
	Article 4 – Composition des CSE-E
	Article 5 – Bureau de chaque CSE-E
	Article 6 – Fonctionnement des CSE-E
	Article 7 – Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
	Article 8 – Commission des marchés
	Article 9 – Autres commissions
Chapitre 3	Moyens et modalités de fonctionnement des Représentants de proximité
	Article 10 – Modalités de désignation, durée du mandat, remplacement et protection
	Article 11 – Modalités de fonctionnement
	Article 12 – Moyens
Chapitre 4	Composition, moyens et modalités de fonctionnement du Comité social et économique central (CSE-C) et de ses commissions
	Article 13 – Composition
	Article 14 – Bureau
	Article 15 – Fonctionnement
	Article 16 – Composition et modalités de fonctionnement des Commissions santé, sécurité et conditions de travail centrales (CSSCT-C)
	Article 17 – Composition et modalités de fonctionnement de la Commission des marchés
	Article 18 – Composition et modalités de fonctionnement des autres commissions
Chapitre 5	Prises des heures de délégations, déplacements pour l'exercice du mandat
	Article 19 – Prises des heures de délégation
	Article 20 – Déplacement pour l'exercice du mandat

Chapitre 6	Informations-consultations
	Article 21 – Informations et Consultations récurrentes
	Article 22 – Informations et consultations ponctuelles
	Article 23 – Modalités des informations-consultations
Chapitre 7	Négociations
	Article 24 – Délégués syndicaux
	Article 25 – Organisation des négociations
	Article 26 – Modalités de toutes négociations collectives
Chapitre 8	Modalités du dialogue social
	Article 27 – Modalités relatives aux informations et/ou consultations des CSE
	Article 28 – Modalités relatives aux négociations
	Article 29 – Modalités relatives aux échanges du dialogue social
Chapitre 9	Budgets des CSE et autres moyens
	Article 30 – Budget de fonctionnement
	Article 31 – Contribution patronale aux activités sociales et culturelles
	Article 32 – Local des CSE-E et du CSE-C
	Article 33 – Panneau d'affichage et outils de communication des CSE-E et du CSE-C
Chapitre 10	Instances paritaires pour l'examen des situations individuelles
	Article 34 – Commissions administratives paritaires (CAP)
	Article 35 – Commissions consultatives paritaires (CCP)
	Article 36 – Conseils Médicaux
Chapitre 11	Dispositions finales
	Article 37 – Clauses finales

Annexes

- 1 Cumul des mandats
- 2 Nombre d'élus par CSE-E et nombre mensuel d'heures de délégation prévus pour les titulaires par l'article R2314-1 du code du travail
- 3 Désignation des représentants de proximité (illustration)
- 4 Consultations récurrentes et négociations obligatoires
- 5 Mode opératoire pour garantir l'identification des participants à distance et leur participation effective
- 6 Calcul de la majorité des votes du CSE
- 7 Liste des informations contenues dans la BDESE auxquelles l'expert à accès en amont de la consultation sur la situation économique et financière
- 8 Lexique

CHAPITRE 1^{ER}

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Objet de l'Accord

Le présent Accord a pour objet de préciser les modalités du dialogue social au sein de La Poste SA, à savoir la composition, les moyens et les modalités de fonctionnement de sa nouvelle représentation du personnel :

- au niveau des établissements distincts :
 - pour les CSE-E, leurs commissions, notamment les CSSCT ainsi que les représentants de proximité, les représentants syndicaux au CSE-E et les délégués syndicaux de ces établissements.
- ainsi qu'au niveau central :
 - pour le CSE-C, ses commissions, notamment les CSSCT-C, les représentants syndicaux au CSE-C ainsi que les délégués syndicaux centraux.

Il précise également les modalités de fonctionnement communes aux nouvelles instances représentatives du personnel et les moyens associés pour assurer l'exercice des différents mandats au sein de ces instances représentatives du personnel.

Il rappelle les dispositions légales d'ordre public en matière d'informations et de consultations récurrentes du CSE-E et du CSE-C.

Article 2 – Champ d'application de l'Accord

Le présent Accord est applicable à l'intégralité de la Société Anonyme La Poste.

Article 3 – Obligation de discrétion et secret professionnel

Les représentants du personnel bénéficient d'une importante liberté d'expression, notamment en ce qui concerne la communication aux postiers.

Toutefois, le dialogue social, dans le cadre des nouvelles instances représentatives du personnel, implique un partage important d'informations entre la direction et les membres de ces nouvelles instances. Y seront abordés notamment la stratégie de l'entreprise, la situation économique et financière et des projets importants, telle que la prise de participations ou l'acquisition d'autres sociétés, parfois avant même que les informations correspondantes ne soient rendues publiques. Au regard de la réglementation à laquelle l'entreprise est soumise en tant qu'émetteur obligataire (règlement européen relatif aux abus de marché dont l'Autorité des marchés financiers (AMF)² contrôle le respect notamment), il convient de respecter une stricte confidentialité de ces informations.

Ainsi, et notamment par le biais de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), les membres des nouvelles instances représentatives du personnel ont, pour l'exercice de

² Autorité des marchés financiers : Autorité publique indépendante, chargée de veiller à la protection de l'épargne investie en produits financiers, à l'information des investisseurs et au bon fonctionnement des marchés

leurs fonctions, accès à des informations communiquées par La Poste revêtant un caractère confidentiel :

- soit parce que la loi répute elle-même certaines informations comme étant confidentielles, par exemple le bilan annuel et le plan de financement prévisionnels, ainsi que le rapport du Conseil d'administration sur ces informations et les éventuelles observations des Commissaires aux comptes sur ce rapport,
- soit parce qu'elles présentent un caractère confidentiel et ont été présentées explicitement comme telles par le Président du CSE concerné ou son représentant. Cette indication est assortie de celle de la durée du caractère confidentiel de ces informations.

Les documents revêtant un caractère confidentiel porteront explicitement une mention l'indiquant.

L'obligation de discrétion subsiste au-delà même du mandat sans limite de temps tant que l'information conserve son caractère confidentiel.

CHAPITRE 2

COMPOSITION, MOYENS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE-E) ET DE LEURS COMMISSIONS

Article 4 – Composition des CSE-E

Article 4.1 : Présidence et assistance

Le CSE-E est présidé par l'employeur ou son représentant doté des délégations de pouvoirs correspondantes.

Le Président du CSE-E a la faculté de se faire assister au cours des réunions des instances qu'il préside, par trois personnes appartenant à l'entreprise.

La Poste s'attache à une stabilité de la Présidence et de la délégation employeur. Des délégations seront rédigées en cas de nécessité.

En fonction des sujets portés à l'ordre du jour, le Président du CSE-E ou la Délégation du personnel peut inviter un ou des intervenants internes ou externes à l'entreprise à participer à une réunion du Comité. Un représentant de proximité, porteur du sujet concerné, peut ainsi être invité à participer de façon ponctuelle et motivée à une réunion du CSE-E dont il dépend.

La partie à l'initiative de l'invitation prévient le Président ou le Secrétaire du CSE-E par courriel au moins 3 jours ouvrés à l'avance.

La présence de ces tiers au CSE-E à une réunion nécessite à la fois une décision majoritaire des membres présents ayant voix délibérative et l'accord du Président du CSE-E.

Ces intervenants seront présents le temps de traiter le ou les points de l'ordre du jour qui les concernent.

Leur participation est mentionnée dans l'ordre du jour joint à la convocation et inscrite au procès-verbal de la réunion concernée.

Article 4.2 : Délégation du personnel

La Délégation du personnel de chaque CSE-E comprend un nombre de membres titulaires et suppléants élus par le personnel de cet établissement.

Article 4.2.1. Composition de la délégation du personnel

Chaque CSE-E est composé d'un nombre égal de membres titulaires et de suppléants dont le nombre est fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail, en fonction de l'effectif de chaque collège électoral de l'établissement retenu à la date du 1er tour des élections professionnelles (annexe 2) étant rappelé que l'effectif projeté à la date du 1er tour des élections fait l'objet d'un examen lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Outre le référent désigné par La Poste, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné³ par le CSE-E parmi ses membres et pour une durée prenant fin avec celle du mandat de membre du CSE-E.

Conformément à l'article R 2314-22 du Code du travail dernier alinéa, la liste nominative des membres de chaque CSE-E est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du Comité, leur collègue d'appartenance ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du Comité et/ou leur qualité de référent. La liste comporte les mêmes informations concernant les représentants syndicaux au CSE-E.

Les organisations syndicales pourront faire connaître la liste de leurs élus sur leur intranet.

En cas de rattachement collectif de postiers d'un établissement distinct à un autre, les membres d'un CSE-E concerné compris dans le rattachement quitteraient le périmètre du Comité où ils ont été élus. Ils perdraient de ce fait leur mandat.

Les Parties conviennent que pour éviter cette perte de mandat, les élus concernés pourront conserver, avec leur accord, leur mandat dans le CSE-E d'origine en restant rattachés administrativement à ce CSE-E. Le rattachement dans le CSE-E d'accueil est, dans cette hypothèse, différé au terme de leur mandat.

Article 4.2.2. Heures de délégation des titulaires

Le nombre d'heures de délégation accordé aux membres titulaires d'un CSE-E est prévu par l'article R. 2314-1 du Code du travail au regard de l'effectif de chaque établissement retenu à la date du 1er tour des élections professionnelles (annexe 2).

Par dérogation aux limites réglementaires chaque membre titulaire des CSE-E peut :

- Utiliser ses propres heures de délégation selon un mode annualisé sur une durée supérieure au mois, sans que cela puisse toutefois le conduire à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Pour illustrer ce point, un membre titulaire d'un CSE-E qui dispose de 24 heures par mois (288 heures annuelles) aura la possibilité de prendre dans la limite des 288 heures, jusqu'à 48 heures sur un mois donné.
- Répartir ses heures avec des membres titulaires ou suppléants, chaque mois, sans que cela puisse conduire l'un d'entre eux à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. En conséquence, un membre titulaire d'un CSE-E peut, par la voie de la mutualisation, bénéficier d'une majoration de son plafond individuel initial (288 heures dans l'exemple ci-dessus).

Compte tenu de la grande flexibilité offerte par ces dispositions, les Parties conviennent de la nécessité de mettre en place une traçabilité efficace.

Les signataires conviennent de développer de bonnes pratiques permettant de préserver la liberté d'action du membre du CSE-E tout en intégrant les contraintes organisationnelles et le respect mutuel.

Un membre titulaire du CSE-E qui décide :

- d'utiliser sur un mois donné plus que le crédit mensuel grâce à l'annualisation de son crédit
- de mutualiser une partie des heures du mois en les transférant à un autre titulaire ou à un suppléant

doit en informer 5 jours avant le service ressources humaines et le management concerné.

³ Article L.2314-1 du Code du travail

L'information communiquée précise :

- en cas d'annualisation : le nombre d'heures qu'il envisage d'utiliser sur le mois concerné⁴,
- en cas de mutualisation : l'identité du bénéficiaire et le nombre d'heures transférées⁵.

Le membre titulaire ou suppléant du CSE-E doit déclarer l'ensemble des heures réellement prises et notamment celles obtenues au titre de la mutualisation.

Article 4.2.3. Les suppléants

Selon l'article L.2314-1 du Code du travail, seuls les titulaires du CSE-E siègent aux réunions du Comité. Les suppléants ne siègent qu'en cas de remplacement de titulaires absents.

Pour permettre un éventuel remplacement, les suppléants reçoivent systématiquement les mêmes informations que les titulaires avant les réunions du Comité (convocations, ordres du jour ...). Ils ont, à ce titre, accès aux informations communiquées via la BDESE.

En cas d'absence, le titulaire concerné prévient le secrétaire du CSE-E et la Direction des ressources humaines au plus tôt afin de permettre, si possible, son remplacement par un suppléant.

En cas d'indisponibilité d'un titulaire, le suppléant qui le remplace :

- o assiste à la réunion concernée du CSE-E avec voix délibérative ;
- o participe à la réunion préparatoire concernée ;
- o exerce toutes les attributions du titulaire qu'il remplace.

dans le respect des règles légales de priorité de remplacement.

A titre dérogatoire, les suppléants ont la possibilité de participer, en tant qu'observateurs et dans un objectif de formation, à deux (2) réunions préparatoires de CSE-E maximum au cours de la mandature. Le secrétaire du Comité accueille les demandes et confirme la participation, sous réserve de ne pas dépasser un plafond de quatre (4) suppléants (hors situation de remplacement) par réunion préparatoire, sous condition de respecter un délai d'information préalable de 5 jours.

Article 4.3 : Représentants syndicaux au CSE-E

Le représentant syndical au CSE-E est un membre de droit du Comité.

Article 4.3.1. Rôle du représentant syndical (RS) au CSE-E

Un représentant syndical au CSE-E est un postier mandaté par son organisation syndicale représentative pour la représenter lors des réunions du CSE-E.

Article 4.3.2. Désignation du RS au CSE-E

Les représentants syndicaux sont désignés par chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies aux articles L. 2143-22 et L. 2314-2 du Code du travail.

Ils assistent aux réunions du CSE-E avec voix consultative, sans droit de vote.

Le mandat de représentant syndical au CSE-E est incompatible avec celui de membre titulaire ou suppléant élu du même Comité.

⁴ Article R.2315-5 du Code du travail

⁵ Article R.2315-6 du Code du travail

Article 4.3.3. Nombre de représentants syndicaux au CSE-E

Conformément à l'article L.2314-2 du Code du travail, chacune des organisations syndicales représentatives au sein d'un établissement distinct peut désigner un représentant syndical par CSE-E.

Il peut donc y avoir autant de représentants syndicaux que d'organisations syndicales représentatives au périmètre du CSE-E.

Article 4.3.4. Nombre et utilisation des heures de délégation

Chaque représentant syndical au CSE-E dispose d'un crédit d'heures de délégation mensuel équivalent à 21 heures. Les conditions d'utilisation de ces heures sont définies à l'article R. 2315-4 du Code du travail.

Par dérogation, les représentants syndicaux du CSE-E dans un établissement comprenant entre 300 et 500 postiers bénéficieront du même crédit.

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 299 postiers, il est rappelé que le Délégué syndical d'Etablissement est de droit le représentant syndical au CSE-E.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions du CSE-E est rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 5 – Bureau de chaque CSE-E

Le bureau est une structure d'aide au fonctionnement du CSE-E. Il prépare les réunions du CSE-E et règle les affaires courantes et prend des décisions pour la gestion de celles-ci.

Les rôles respectifs des membres du bureau pourront être détaillés dans le règlement intérieur.

Article 5.1 : Composition

Chaque CSE-E est doté d'un bureau comprenant au moins un Secrétaire, un Trésorier, un Secrétaire adjoint et un Trésorier adjoint habituellement élus au cours de la première réunion du CSE-E.

Conformément à l'article L. 2315-23 du Code du travail, le Secrétaire et le Trésorier sont obligatoirement choisis parmi les membres titulaires du CSE-E.

Le Trésorier adjoint et le Secrétaire adjoint sont également choisis parmi les membres titulaires du CSE-E.

Article 5.2 : Crédit d'heures spécifique

Pour permettre la bonne réalisation de leurs travaux de membres du bureau, il est alloué au Secrétaire et au Trésorier un crédit d'heures spécifique s'ajoutant au crédit de membre élu du CSE-E.

Concernant le secrétaire, le crédit spécifique, cumulé au crédit d'heures de membre élu du CSE-E, permet au secrétaire de se consacrer à temps plein à son mandat et ses missions au bénéfice du CSE-E.

Pour le Trésorier, le crédit spécifique est de 28 heures (4 jours) par mois.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration de ce crédit pourra être accordée au Trésorier du CSE-E.⁶ Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Article 6 – Fonctionnement des CSE-E

Article 6.1 : Réunions plénières

Article 6.1.1. Les réunions ordinaires

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions ordinaires est établi par le Président du CSE-E ou son représentant, après échange avec le secrétaire et transmis aux membres du CSE-E concerné, notamment, aux élus titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux au CSE-E.

Ce calendrier identifie, à titre indicatif, les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Il est communiqué aux managers des membres concernés.

Il est également communiqué pour information aux membres du bureau du CSE-C par l'intermédiaire de la BDESE.

Les dates prévisionnelles des réunions ordinaires sont également communiquées chaque année à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Les dates de ces réunions font l'objet d'une confirmation auprès de ces derniers au moins 15 jours à l'avance.

Les Parties conviennent de fixer à onze le nombre maximum annuel de réunions ordinaires des CSE-E.

Au moins quatre des réunions ordinaires porteront en tout ou partie sur les attributions du CSE-E en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour cette partie de la réunion du CSE-E, sont également convoqués :

- le médecin du travail coordonnateur pour l'établissement concerné ou son représentant dûment habilité ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

A l'initiative du Président du CSE-E⁷ ou de son représentant ou à la demande de la majorité des titulaires de la délégation du personnel du CSE-E, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions du CSE-E portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité ou conditions de travail.

⁶ Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C.

⁷ Art. L. 2314-3 Code du travail : (...) II. — L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités ;
1o Aux réunions de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail ;
2o A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions de ce comité mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 ; (...)

Ils sont obligatoirement invités aux réunions du CSE-E consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Article 6.1.2. Les réunions extraordinaires

Conformément aux articles L.2315-27 et L.2315-28 du Code du travail, les réunions extraordinaires du CSE-E interviennent :

- sur demande de la majorité des membres du CSE-E ayant voix délibératives dans la limite d'une réunion par trimestre,
- à la suite de tout accident grave ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
- à la demande motivée de deux membres élus sur les questions de santé sécurité et conditions de travail,
- ou à l'initiative du Président du CSE-E.

En outre, le CSE-E est réuni à la suite d'un désaccord soit sur la réalité d'un danger grave ou imminent soit sur les mesures à adopter pour le faire cesser conformément à l'article L.4132-3 du Code du travail.

Pour les réunions, dont l'ordre du jour fait apparaître des thèmes en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, les personnes suivantes seront invitées à participer à celles-ci :

- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- Le médecin du travail coordonnateur pour l'établissement concerné ou son représentant dûment habilité ;
- L'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale ;
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Ils sont obligatoirement invités aux réunions du CSE-E consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

En cas de réunion du CSE-E organisée en application de l'article L.4132-3 du Code du travail (désaccord sur la réalité d'un danger grave et imminent ou sur la manière de la faire cesser) le Président du CSE-E informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister à la réunion.

Les Parties conviennent que la convocation par le Président du CSE-E et la tenue d'une réunion extraordinaire dans les hypothèses précitées n'interviendra que s'il n'est pas possible d'ajouter à l'ordre du jour d'une prochaine réunion ordinaire les points devant être traités.

Article 6.2 : Modalités des réunions

Etablissement de l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE-E est établi par le Président ou son représentant et le Secrétaire, ou le Secrétaire adjoint en cas d'indisponibilité du Secrétaire. Il mentionne, le cas échéant, la présence d'intervenants internes ou externes à l'entreprise (cf. article 4.1 précité).

Si après échanges, le Président ou son représentant et le Secrétaire ou son adjoint, le cas échéant, ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, le Président (ou son représentant) ou le Secrétaire (ou son adjoint) inscriront de plein droit à l'ordre du jour les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail.

L'ordre du jour est communiqué par le Président aux membres, élus titulaires et suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux, du Comité 3 jours au moins avant la réunion (hors week-ends et jours fériés). En cas de fixation unilatérale par le Secrétaire du CSE-E, il communique les points qu'il retient à l'ordre du jour au Président du CSE-E dans le même délai.

Il est également communiqué :

- au responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ;
- au Médecin du travail ;
- à l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale ;
- à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

dans les hypothèses où ces derniers doivent être invités, 3 jours au moins avant la réunion (hors week-ends et jours fériés).

Convocation

Le Président du Comité ou son Représentant convoque par courriel, les participants aux réunions, ordinaires et extraordinaires, du CSE-E en précisant la date, le lieu, l'heure de début de la réunion et l'heure envisagée de la fin de la réunion. Elle mentionne, le cas échéant, la présence d'intervenants internes ou externes à l'entreprise (cf. article 3.1 précité).

La convocation est, notamment, adressée pour information aux membres suppléants du Comité concerné en vue de leur permettre d'anticiper l'éventuel remplacement d'un membre titulaire indisponible.

Pour permettre le bon fonctionnement du Comité, les élus titulaires informeront de leur présence ou de leur absence les autres membres du Comité et la Direction des ressources humaines concernée le plus tôt possible. En cas d'absence, l'élu communique le nom du suppléant qui le remplace (dans le respect des règles de remplacement).

Modalités de réunion

Les Parties conviennent que les réunions se tiennent soit en présentiel, soit en digital, soit en mixte au choix du participant. Dans la mesure du possible, les réunions d'une durée prévisionnelle au maximum d'une journée ne se tiennent pas le lundi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente. Par conséquent, dans la mesure du possible, les réunions d'une durée prévisionnelle de plus d'une journée ne se tiennent en principe ni le lundi, ni le mardi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente à la réunion du CSE. Cette disposition n'est pas applicable pour les réunions extraordinaires.

Pour des raisons d'organisation logistique, le participant prévient la Direction des ressources humaines et le secrétaire du CSE-E dès que possible de son mode de participation à la réunion.

La première réunion du CSE se tient de préférence en présentiel.

En toutes hypothèses, les réunions par visio-conférence ne peuvent se tenir que si les participants peuvent se connecter dans un espace adapté aux échanges et en toute sécurité. L'annexe 5 précise le Mode opératoire pour garantir l'identification des participants à distance et leur participation effective..

Lorsque le Comité doit procéder à un vote à bulletin secret, celui-ci s'effectue conformément aux dispositions des articles D.2315-1 et D.2315-2 du Code du travail⁸.

Modalités de vote

Conformément à l'état du droit, lorsque le CSE-E entend prendre une résolution ou rendre un avis, il prend sa décision à la majorité des membres présents, à savoir la majorité des membres du Comité qui d'une part, assistent à la séance au moment du vote et d'autre part, ont voix délibérative.

En conséquence, pour calculer la majorité requise, il convient de prendre en compte :

- tous les votes, y compris les votes blancs ou nuls,
- les abstentions,
- le vote d'un membre titulaire et, le cas échéant, celui d'un membre suppléant lorsqu'il remplace un titulaire absent.

En cas de partage de voix, la résolution ou l'avis, est exprimé.

Lorsque le CSE-E procède à l'élection ou la désignation de l'un de ses membres, les mêmes règles de vote s'appliquent, étant précisé que pour le calcul de la majorité requise, les votes blancs, nuls et les abstentions ne comptent pas, par exception.

En cas de partage de voix entre plusieurs candidats, un second tour est immédiatement organisé entre les candidats arrivés en tête pour essayer de les départager. Si l'égalité persiste, le candidat le plus âgé est élu.

Lorsque le CSE-E procède à un vote lié à son fonctionnement interne, à savoir la désignation des membres du bureau ou l'adoption de son règlement intérieur, le Président du CSE-E participe, par exception, au vote.

Lorsqu'il s'agit de l'élection des membres du bureau, il est précisé que, contrairement aux autres élections internes, les votes blancs, nuls et les abstentions comptent. En cas de partage de voix, un second tour est, de la même manière, organisé et, si l'égalité persiste, le candidat le plus âgé est élu.

Des illustrations de calcul de majorité figurent à titre d'exemple en annexe 6 du présent Accord.

Participants élus et Représentants syndicaux au CSE-E

Sous réserve des stipulations de l'article 4.2.3, seuls les titulaires siègent lors des réunions du CSE-E. Un élu suppléant ne siège que s'il remplace un élu titulaire absent.

⁸ Article D 2315-1 du CT « Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Les dispositions prévues au premier alinéa ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. »

Article D 2315-2 du CT « La procédure mentionnée à l'article D. 2315-1 se déroule conformément aux étapes suivantes :

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1

2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité. »

Le membre titulaire du CSE-E momentanément absent ou ayant perdu son mandat est remplacé selon l'ordre de priorité précisé à l'article L.2314-37 du Code du travail.

Les Représentants Syndicaux au CSE-E assistent aux réunions du CSE-E avec voix consultative. Ils peuvent prendre part aux débats mais ne votent pas.

Procès-verbaux

Rédaction du projet de procès-verbal :

Le projet de procès-verbal est rédigé sous la responsabilité du Secrétaire, ou de son adjoint en cas d'absence du Secrétaire, sur la base de la sténographie d'un prestataire externe présent à chacune des réunions et enregistrant systématiquement celle-ci. Il est précisé que ce dernier est tenu à une obligation de discrétion.

Les frais y afférents (notamment la sténographie) sont imputés sur le budget de fonctionnement du CSE-E.

Communication et échanges sur le projet :

Le projet de procès-verbal est établi, dans un délai de 15 jours suivants ladite réunion, par le Secrétaire, le cas échéant son adjoint.

Pour partager ce projet aux autres membres du CSE-E, au Président, à son représentant et ses assistants présents lors de la réunion concernée, en vue de recueillir leurs avis et commentaires, le Secrétaire, le cas échéant son adjoint, le mettra à disposition dans un fichier commun (par exemple en utilisant la solution TEAMS).

Les destinataires concernés sont informés de cette mise à disposition par un mail de notification.

Ces derniers font part de leurs éventuelles remarques et/ou propositions de corrections, dans un délai de 8 jours.

Approbation :

Lors de la réunion suivante du CSE-E, l'ordre du jour de la réunion prévoit un point portant sur l'approbation du projet de procès-verbal par un vote des membres du Comité ayant voix délibératives.

Diffusion du procès-verbal

Ce procès-verbal est, le cas échéant, rédigé en deux versions :

- une version non diffusée en dehors des membres du CSE-E concerné contenant les informations réputées confidentielles ou les informations confidentielles et présentées explicitement comme telles par le Président du CSE-E ou son représentant,
- une version retraitée de ces informations par le secrétaire tenant compte des dispositions de l'article 3 du présent Accord en vue de sa diffusion par le Secrétaire du CSE-E auprès des postiers de l'établissement.

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Sous réserve des négociations à venir sur la BDESE, cette dernière a vocation à remplacer tout envoi par mail et ainsi à permettre la transmission à chacun des membres élus, titulaires et suppléants et RS au CSE-E du CSE-E concerné, sans qu'il soit besoin de recourir à un envoi papier ou mail en complément, des convocations, ordres du jour, documents d'informations et procès-verbaux adoptés.

Les destinataires précités du CSE-E concerné sont informés de cette mise à disposition par un mail de notification.

Temps de trajet, temps passés en réunion et frais afférents

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel pour se rendre et revenir des réunions plénières ordinaires ou exceptionnelles et les temps passés à ces réunions sont assimilés à du temps de travail effectif et ne sont donc pas décomptés du crédit d'heures.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement et de repas liés à la tenue de ces réunions sont pris en charge par La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Article 6.3 : Réunions préparatoires

Les membres d'un CSE-E amenés à participer à une réunion plénière pourront tenir une réunion préparatoire d'une durée équivalente à la durée prévisionnelle de la réunion plénière et dans la limite d'une durée maximum de 14 heures (2 jours). Elle pourra être organisée en présentiel, en visio-conférence et en mixte, au choix du participant.

Le secrétaire du CSE-E concerné, ou son adjoint en cas d'indisponibilité, convoque les titulaires, le cas échéant, le ou les suppléants qui remplace(nt) un ou des titulaires absents ainsi que les Représentants syndicaux au CSE-E par notification à ces réunions préparatoires

Il s'efforce de positionner la réunion préparatoire la veille ou le jour de la réunion plénière pour limiter les temps et frais de déplacement. Ainsi, dans toute la mesure du possible, les réunions du CSE-E d'une durée prévisionnelle au maximum d'une journée ne se tiennent pas le lundi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente. Par conséquent, dans la mesure du possible les réunions du CSE-E d'une durée prévisionnelle de plus d'une journée ne se tiennent en principe ni le lundi, ni le mardi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente à la réunion du CSE-E. Cette disposition n'est pas applicable pour les réunions extraordinaires.

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel pour se rendre et revenir aux réunions préparatoires et les temps passés à ces réunions sont assimilés à du temps de travail effectif et ne sont pas décomptés du crédit d'heures.

Les membres du CSE-E participants à la réunion plénière veilleront, dans la mesure du possible, à mutualiser leurs éventuels déplacements (par exemple, en ayant recours au co-voiturage).

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement et de repas liés à la tenue d'une réunion préparatoire sont pris en charge par La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Ces frais resteront à la charge du CSE-E, sur son budget de fonctionnement, si le Comité a fait le choix de ne pas accoler la réunion préparatoire à la réunion plénière.

Article 6.4 : Formation des membres de la délégation du personnel

Formation économique

Les membres titulaires élus ont la faculté de bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours, en application de l'article L.2315-63 du Code du travail. Cette formation portera aussi sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Conformément aux dispositions légales, la durée de cette formation s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L.2145-5 et suivants du Code du travail.

Les frais inhérents sont pris en charge par le CSE-E sur son budget de fonctionnement.

Le CSE-E peut décider de financer la participation des représentants syndicaux et des suppléants à cette formation et prendre en charge les frais y afférent sur son budget de fonctionnement.

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres titulaires et suppléants du CSE-E bénéficient, dès la première désignation et à chaque renouvellement, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément à l'article L.2315-18 du Code du travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat.

Ces jours sont pris sur le temps de travail et sont rémunérés comme tel.

Cette formation agréée prend en compte les risques ou facteurs de risques spécifiques aux activités de l'entreprise.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficie aussi de cette formation, nécessaire à l'exercice de sa mission.

Le temps de formation est pris sur le temps de travail et est rémunérés comme tel.

La Poste finance ces formations conformément aux dispositions de l'article R. 2315-21 du Code du travail.

Article 6.5 : Règlement intérieur

Chaque CSE-E fixe dans un règlement intérieur ses modalités de fonctionnement et d'exercice de ses missions dans le respect à la fois des dispositions légales, de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA et du présent Accord.

Ainsi, le règlement intérieur adopté en réunion par les membres présents du CSE-E ayant voix délibératives ne peut imposer à l'entreprise des contraintes, par exemple de fonctionnement ou encore des délais, ou des charges, notamment financières, non prévues par la loi ou les accords collectifs en vigueur. Il ne peut également pas contenir de mesures relevant des prérogatives du Président du CSE-E.

Chaque Président de CSE propose au Secrétaire du CSE un projet de règlement intérieur du Comité.

Article 7 – Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail précisées dans l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

Les dispositions qui suivent ont vocation à préciser les règles de fonctionnement des CSSCT d'Établissement, avec pour ambition, notamment :

- de répondre au mieux aux enjeux de La Poste dans le domaine de la santé, sécurité au travail, notamment en matière de prévention primaire,
- de contribuer aux politiques de prévention de l'entreprise, à tous les niveaux, en interaction avec le CSE-E, notamment à l'occasion de l'élaboration des projets de DUERP et de PAPRIACT,
- de tenir compte de la variété des organisations et enjeux au sein des branches d'activité,
- de contribuer à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail.

Article 7.1 : Principe de mise en place des CSSCT d'Etablissement

Pour rappel, aux termes de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA, il a été convenu que :

- Chaque CSE-E sera doté d'une ou plusieurs CSSCT d'Etablissement exerçant des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- Pour tenir compte des situations particulières, tant géographiques qu'organisationnelles, de l'Outre-Mer, les Parties ont convenu de la mise en place d'une CSSCT d'Etablissement dans chacun de ces territoires, y compris pour Mayotte quand bien même ce département ne compte pas un effectif d'au moins 300 postiers.
- Le nombre de CSSCT d'Etablissement est différent selon les branches d'activité concernées afin de tenir compte de leurs particularités de métier et de configuration géographique.
- En plus, chaque CSE-E ayant au moins deux CSSCT d'Etablissement mettra en place une CSSCT à compétence transverse dite « CSSCT transverse d'établissement » qui sera seule impliquée dans les questions intéressant le périmètre de l'intégralité de l'Etablissement distinct.

Les moyens et modalités de fonctionnement des CSSCT d'établissement tels que définis ci-après ont donc vocation à prendre effet et s'appliquer dans le strict respect de l'architecture précitée et telle que retenue par les Parties.

Article 7.2 : Composition

Article 7.2.1. Composition des CSSCT d'Etablissement hors Outre-Mer

Chaque CSSCT d'Etablissement située hors Outre-Mer comprend un nombre de membres proportionnel aux effectifs de son périmètre de compétence comme suit :

- 3 membres pour un effectif de moins de 600 postiers,
- 4 membres pour un effectif compris entre au moins 600 et moins de 1 000 postiers,
- 6 membres pour un effectif compris entre au moins 1 000 et moins de 2 500 postiers,
- 10 membres pour un effectif égal ou supérieur à 2 500 postiers.

Les représentants de la Direction sont membres de la CSSCT.

Article 7.2.2. Composition des CSSCT d'Outre-Mer

Chaque CSSCT d'Etablissement de l'Outre-Mer comprend un nombre de membres fixé comme suit :

CSSCT	Nombre de membres
Guadeloupe	7
Martinique	7
Guyane	7
La Réunion	9
Mayotte	4

Les représentants de la Direction sont membres de la CSSCT.

Article 7.2.3. Composition des CSSCT transverses d'établissement

Chaque CSSCT d'Etablissement transverse d'établissement comprend 5 membres directement désignés par le CSE-E concerné parmi les membres du CSE-E.

Les représentants de la Direction sont membres de la CSSCT.

Article 7.2.4. Règles communes

Au moins 1 membre de chaque Commission appartient :

- à un collège regroupant les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres si, à l'occasion de la négociation du protocole d'accord pré-électoral, seuls deux collèges électoraux sont fixés dans l'Etablissement distinct concerné ;
- au collège regroupant les ingénieurs et cadres si trois collèges électoraux sont constitués dans l'Etablissement distinct concerné.

Au moins 1 membre de chaque Commission est membre titulaire du CSE-E concerné.

L'appréciation des effectifs se fait à la date du premier tour des élections du CSE-E concerné et le nombre de membres de la Commission concernée demeure inchangé pendant toute la durée du mandat du Comité.

Chaque CSE-E désigne également pour chaque membre des CSSCT d'Etablissement deux membres remplaçants, avec un ordre de priorité (remplaçant n°1 et remplaçant n°2).

Ces derniers peuvent en cas d'empêchement temporaire ou en cas de démission ou de perte de mandat d'un membre d'une CSSCT d'Etablissement le remplacer.

Les mandats des membres des CSSCT d'Etablissement prennent, en toute hypothèse, fin au terme des mandats des membres élus du CSE-E concerné.

Pour permettre le bon fonctionnement de la Commission, les membres informeront de leur présence ou de leur absence les autres membres de la Commission et les remplaçants le plus tôt possible.

Chaque CSSCT d'Etablissement est composée, en outre, de 2 représentants de la Direction dont un qui assurera la Présidence de la commission.

Article 7.3 : Modalités de désignation des membres

Lors de la 1^{ère} ou au plus tard la 2^{ème} réunion du CSE-E concerné, le Comité désigne parmi ses membres titulaires ou suppléants les membres de chaque CSSCT, les remplaçants et le rapporteur par un vote à la majorité relative des membres présents et ayant voix délibérative lors d'un vote à un tour.

Le rapporteur est l'interlocuteur de référence du président et du secrétaire du CSE.

Sur demande du CSE, le rapporteur établit un compte-rendu nommé « rapport » synthétisant les travaux de la Commission sur le volet santé, sécurité et conditions de travail des dossiers étudiés en vue d'une consultation ultérieure du CSE.

Le rapport est transmis pour information aux membres du CSE. Il est à noter que cette mission est exclusivement réservée au rapporteur.

Le rapporteur bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 2 heures.

Article 7.4 : Fonctionnement

Réunions

La CSSCT d'Etablissement se réunit au moins 5 fois par an, sur convocation par courriel de son Président ou de son représentant, en vue de préparer les 4 réunions annuelles du CSE-E portant sur les attributions en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Les réunions peuvent être organisées en présentiel, en visio-conférence ou mixte, au choix du participant.

Concernant les sujets communs à plusieurs CSSCT d'Etablissement, sans pour autant concerner l'intégralité de l'Etablissement, le Président du CSE-E, après échange avec le secrétaire ou son adjoint, peut faire le choix :

- soit de réunir la CSSCT à compétence transverse dite « CSSCT transverse d'établissement » ;
- soit d'organiser des réunions communes des CSSCT d'Etablissement concernées.

Le Président de la CSSCT d'Etablissement élabore, après concertation avec le rapporteur, l'ordre du jour des réunions de la Commission conformément à ses attributions fixées par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par le Président aux membres de la CSSCT d'Etablissement concernée au moins 3 jours avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre au CSE-E de bénéficier pleinement de l'analyse de la CSSCT d'Etablissement, un rapport est établi, notamment à l'occasion de la mise à jour du DUERP. Il est transmis aux membres de la Commission ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSE-E concerné et peut être examiné en amont de la réunion du CSE-E, lors de la réunion préparatoire, par ses membres, afin de préparer les échanges.

La non-réalisation du rapport ou sa non-transmission par le rapporteur, ne remettent pas en cause la validité d'une information-consultation du CSE-E, ni l'écoulement du délai préfix associé.

Article 7.5 : Moyens

Temps assimilés à du temps de travail effectif

Le temps passé par un membre de la CSSCT d'Etablissement à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail, est payé comme du temps de travail effectif sans être déduit d'un quelconque crédit d'heures.

Le temps passé par un membre de la CSSCT d'Etablissement aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave est payé comme du temps de travail effectif sans être déduit d'un quelconque crédit d'heures⁹.

Le temps passé par un membre de la CSSCT aux réunions de la Commission ou pour les besoins d'une inspection décidée conjointement par la CSSCT et son Président, convoquée par ce dernier ou son représentant, est payé comme du temps de travail effectif sans être déduit d'un quelconque crédit d'heures.

Les temps de déplacement (hors temps de trajet domicile – lieu d'exercice du mandat déclaré dans l'entretien de prise de mandat ou à défaut le lieu déclaré expressément à son interlocuteur RH par l'intéressé) sont également payés comme temps de travail effectif sans être déduit d'un quelconque crédit d'heures.

De son côté, la part du temps de trajet qui excède le temps de trajet habituel est aussi assimilée à du temps de travail effectif.

Crédit d'heures spécifique accordé aux membres d'une CSSCT d'Etablissement

La loi ne prévoyant aucun crédit d'heures, les Parties conviennent que chaque membre d'une CSSCT d'Etablissement hors Outre-Mer et hors CSSCT transverse d'établissement, bénéficie d'un crédit

⁹ Article L2315-11 3° du Code du travail

d'heures mensuel de 14 heures s'ajoutant, au crédit de membre élu titulaire du CSE-E, en ce compris les temps de déplacement.

Chaque membre d'une CSSCT d'Etablissement de l'Outre-Mer bénéficie, afin de tenir compte des particularités tant géographiques qu'organisationnelles, d'un crédit d'heures mensuel de 21 heures s'ajoutant au crédit de membre élu titulaire du CSE-E, en ce compris les temps de déplacement.

Chaque membre d'une CSSCT transverse bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 3 heures s'ajoutant, le cas échéant, à d'autres crédits dont il bénéficie par ailleurs, en ce compris les temps de déplacement.

Le crédit d'heures précité peut être utilisé selon un mode annualisé sur une durée supérieure au mois, sans que cela puisse toutefois conduire le membre d'une CSSCT d'Etablissement à disposer, dans le mois, de plus de deux fois son crédit. Pour illustrer ce point, un membre d'une CSSCT d'Etablissement qui dispose de 14 heures par mois (168 heures annuelles) aura la possibilité de prendre dans la limite des 168 heures, jusqu'à 28 heures sur un mois donné.

Les signataires conviennent de développer de bonnes pratiques permettant de préserver la liberté d'action du membre d'une CSSCT d'Etablissement tout en intégrant les contraintes organisationnelles et le respect mutuel.

Un membre d'une CSSCT d'Etablissement qui décide d'utiliser sur un mois donné plus que le crédit mensuel grâce à l'annualisation de son crédit doit en informer préalablement le service ressources humaines et le management concerné en respectant un délai de prévenance de 8 jours avant la date prévue d'utilisation.

Il déclare l'ensemble des heures réellement prises, en ce compris les temps de déplacement.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres d'une commission pour se rendre aux réunions convoquées par le Président ou pour les besoins d'une inspection ou une enquête au sens de l'article L.2312-13 du Code du travail sont à la charge de La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

En outre et dans la limite de deux déplacements aller/retour par mois, les frais exposés par un membre d'une CSSCT d'Etablissement pour se déplacer dans le cadre de l'utilisation de son crédit d'heures et dans le périmètre de sa CSSCT d'appartenance sont à la charge de La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Article 8 – Commission des marchés

Article 8.1 : Composition

Le Règlement Intérieur du Comité concerné fixe le nombre de membres et la composition de la commission.

Article 8.2 : Modalités de désignation des membres et durée du mandat

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CSE-E concerné parmi ses membres titulaires.

Le mode de désignation sera précisé dans le Règlement Intérieur dudit Comité ainsi que la durée de leur mandat qui ne peut être supérieure à la durée du mandat des membres élus de la délégation du personnel du CSE-E.

Article 8.3 : Fonctionnement

Réunions

Chaque commission des marchés se réunit en fonction des besoins et au moins 4 fois par an selon les modalités qui seront définies dans le règlement intérieur et conformément aux dispositions légales.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du nombre de réunions de la Commission des marchés pourra être décidée¹⁰. Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

La commission des marchés est présidée par un membre titulaire du CSE. Elle peut être organisée en présentiel, en visio-conférence et en mixte, au choix du participant.

Le Règlement Intérieur du Comité concerné fixera les modalités de fonctionnement de la commission.

Article 8.4 : Moyens

Crédit d'heures spécifique accordé aux membres d'une commission des marchés

Chaque membre d'une commission des marchés bénéficie d'un crédit d'heures annuel de 28 heures (4 jours) dans la limite d'un plafond global annuel de 112 heures pour l'intégralité des membres de la commission. Ce crédit spécifique s'ajoute au crédit de membre élu du CSE-E.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du nombre d'heures pourra être décidé.¹¹ Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Article 9 – Autres commissions

En plus, le cas échéant, des deux Commissions précitées, les Parties sont convenues, aux termes de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA, d'installer au niveau des CSE-E les commissions suivantes :

➤ **pour les CSE-E (hors Outre-Mer) :**

- une Commission emploi, formation, égalité professionnelle, diversité et handicap
- une Commission ASC et logement
- une Commission environnement
- une Commission économique ;

➤ **pour les CSE-E de l'Outre-Mer :**

- une Commission unique par CSE-E dont les attributions sont définies dans l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste.

Sont ainsi installés pour les CSE-E de l'Outre-Mer, les CSSCT ainsi que les commissions uniques et, le cas échéant, les commissions des marchés.

¹⁰ Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C.

¹¹ Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C.

Par ailleurs, chaque CSE-E a la possibilité de désigner des commissions complémentaires facultatives selon les modalités précisées ci-après.

Article 9.1 : Composition des commissions

La commission emploi, formation, égalité professionnelle, diversité et handicap et la commission environnement sont chacune composées de 5 membres élus du CSE-E, dont au moins un membre titulaire, et de 2 représentants de la Direction dont un qui assure la Présidence de la commission.

La commission économique et la commission unique Outre-Mer sont chacune composées de 3 membres du CSE-E et de 2 représentants de la Direction dont un qui assure la Présidence de la commission. Au moins un des 3 membres du CSE-E est un membre titulaire.

Pour les sujets relevant des activités sociales et culturelles et logement, la Commission unique Outre-Mer se tient en formation restreinte, sans la présence de l'employeur.

La commission activités sociales et culturelles et logement est composée de 5 membres du CSE-E et doit travailler en lien avec la commission des marchés lorsque cela est nécessaire notamment pour les appels d'offre.

La Présidence est assurée par un des membres de la commission, également membre titulaire du CSE-E. Il est désigné par les membres de la commission lors de sa première réunion par un vote à la majorité relative des membres présents ayant voix délibérative.

Chaque CSE-E désigne également pour chaque membre d'une autre Commission deux membres remplaçants, avec un ordre de priorité (remplaçant n°1 et remplaçant n°2).

Les intéressés peuvent en cas d'empêchement temporaire ou en cas de démission ou de perte de mandat d'un membre d'une autre Commission le remplacer.

Les mandats des membres des autres Commissions prennent, en toute hypothèse, fin au terme des mandats des membres élus du CSE-E concerné.

Pour permettre le bon fonctionnement de la Commission concernée, les membres informeront de leur présence ou de leur absence les autres membres de la Commission concernée et les remplaçants le plus tôt possible.

Article 9.2 : Modalités de désignation des membres des commissions

Chaque CSE-E désigne ses représentants dans une commission par un vote à la majorité relative des membres présents et ayant voix délibérative.

Ils sont choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE-E concerné. Chaque commission comporte au moins un titulaire qui fera le lien avec le CSE-E concerné.

Article 9.3 : Fonctionnement

Réunions

La commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle, Diversité et Handicap et la Commission unique Outre-Mer, se réunissent chacune 4 fois par an.

La commission Environnement se réunit 3 fois par an.

La commission Economique se réunit 2 fois par an.

La commission ASC et Logement se réunit 3 fois par an.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du nombre de réunions de la commission ASC et Logement pourra être accordée¹². Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Les commissions se réunissent sur convocation, par courriel, de leur Président respectif.

Par exception, la première réunion de ces commissions est convoquée par le secrétaire du CSE-E.

Les commissions peuvent se réunir en présentiel, en visio-conférence ou en mixte, au choix du participant.

Le Président de la Commission élabore l'ordre du jour des réunions de la Commission conformément à ses attributions fixées par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par le Président aux membres de la commission concernée au moins 3 jours avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre au CSE-E de bénéficier pleinement de l'analyse de la commission, un compte-rendu synthétique de chaque réunion est rédigé par un membre, choisi en début de séance. Il est transmis aux membres de la Commission ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSE-E concerné et peut être examiné en amont de la réunion du CSE-E, lors de la réunion préparatoire, par ses membres, afin de préparer les échanges.

La non-réalisation du compte rendu ou sa non-transmission par le membre choisi dans le délai imparti, ne remettent pas en cause la validité d'une information-consultation du CSE-E, ni l'écoulement du délai préfix associé.

Article 9.4 : Moyens

Crédit d'heures

La loi ne prévoyant aucun crédit d'heures, les Parties conviennent des dispositions suivantes :

Chaque membre de la commission Emploi, Formation, Egalité Professionnelle, Diversité et Handicap, de la Commission Environnement et de la Commission unique Outre-Mer bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 7 heures.

Chaque membre de la commission Economique bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 3,5 heures.

Chaque membre de la commission ASC et Logement bénéficie d'un crédit d'heures mensuelles de 10,5 heures.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration de ce crédit pourra être accordée.¹³ Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Ces crédits d'heures spécifiques s'ajoutent au crédit de membre élu du CSE-E.

¹² Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C

¹³ Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C.

Ces crédits s'entendent hors temps passés en réunion d'une commission sur convocation de la Direction, ce dernier étant assimilé à du temps de travail effectif.

Chaque membre d'une commission peut utiliser ses propres heures de délégation selon un mode annualisé sur une durée supérieure au mois, sans que cela puisse toutefois le conduire à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Article 9.5 Commissions complémentaires facultatives et Réunions complémentaires facultatives

Constitution et convocation

Sur délibération du CSE-E concerné, une ou plusieurs commissions complémentaires peuvent être instituées.

Elles sont présidées par un membre titulaire du CSE-E concerné qui est chargé d'en convoquer les membres.

Moyens

Il est alloué forfaitairement aux membres de ces commissions un crédit d'heures permettant la tenue de 2 réunions par an ne pouvant dépasser chacune 7 heures.

Un plafond global annuel, toutes commissions, réunions et membres confondus, est fixé à hauteur de 100 heures (temps de trajet compris).

Ce contingent peut également être utilisé pour assurer plus de réunions que celles prévues pour les autres commissions précitées.

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel et le temps passé en réunion dans la limite de ces plafonds sont assimilés à du temps de travail effectif. De même, les frais de déplacement pour se rendre à ces réunions sont à la charge de La Poste conformément aux règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Le temps passé à ces commissions (temps de trajet excédant le temps de trajet habituel et temps passé en réunion compris) au-delà de la durée de 7 heures par réunion et/ou au-delà du plafond de 100 heures est déduit du crédit d'heures dont les membres du CSE-E concernés disposent par ailleurs. Les frais de déplacement sont, en outre, à la charge du CSE-E concerné.

CHAPITRE 3

MOYENS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

La mise en place de représentants de proximité, le cadre de leur désignation et leurs attributions ayant été définies par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA, le présent chapitre s'attache à préciser les modalités de fonctionnement et les moyens des représentants de proximité.

Dans la mesure où par exception, les CSE-E de l'Outre-Mer sont installés déjà dans une proximité suffisante, les CSE-E de l'Outre-Mer ne disposent pas de représentants de proximité. Les élus du CSE-E veillent directement au respect de tous les principes reproduits ci-après et assureront le rôle de relais au niveau local.

Article 10 – Modalités de désignation, durée du mandat, remplacement et protection

Article 10.1 : Eligibilité et modalités de désignation

ARTICLE 10.1.1. : Conditions d'éligibilité

Tout postier relevant du périmètre d'un CSE-E pourra être désigné en qualité de représentant de proximité, s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- o Être salarié, fonctionnaire ou agent contractuel de droit public rattaché à une entité relevant du périmètre de mise en place des représentants de proximité ;
- o Être présent physiquement depuis plus de 12 mois consécutifs dans l'entreprise ;
- o Ne détenir aucun autre mandat électif ou désignatif à l'exception de celui d'élu titulaire ou suppléant de CAP/CCP, de membre d'un conseil médical, de représentant au sein du comité statutaire et / ou de membre suppléant du CSE-E concerné.

ARTICLE 10.1.2. : Modalités de désignation

A l'issue des élections professionnelles, il appartiendra aux CSE-E de désigner les représentants de proximité par périmètre concerné.

Les représentants de proximité sont désignés lors de la deuxième réunion du CSE-E.

La désignation se fait en plusieurs étapes :

Etape 1	Le nombre total de représentants de proximité à désigner au périmètre du CSE-E concerné est déterminé. Il sera notifié aux différents CSE-E au moment de leur constitution. (1 représentant de proximité pour 100 postiers en moyenne)
Etape 2	Ce nombre est réparti dans le périmètre de chaque CSE-E, au prorata des effectifs arrêté à la date du 1 ^{er} tour des élections du CSE-E concerné. Il est précisé que l'effectif projeté à la date du 1 ^{er} tour des élections fait l'objet d'un examen lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

- Etape 3 | Ce nombre est ensuite réparti par périmètre de mise en place de ces représentants de proximité au prorata des effectifs arrêtés à la date du 1^{er} tour du CSE-E concerné.
- Etape 4 | Est ensuite déterminé l'attribution du nombre de représentant(s) de proximité revenant à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège de titulaire au CSE-E concerné. Les sièges sont attribués aux organisations syndicales à due concurrence de leur score électoral.
Ce score est exprimé en nombre de voix valablement obtenues par la liste de l'organisation syndicale au 1^{er} tour des élections des titulaires du CSE-E concerné tous collèges confondus, sans tenir compte d'éventuelles ratures. Il est, ensuite, exprimé en pourcentage par référence au nombre total de voix valablement exprimées en faveur de l'organisation syndicale ayant obtenu au moins un élu titulaire au CSE-E concerné. Le nombre de sièges par organisation syndicale est attribué, une première fois, en fonction de ce score électoral exprimé en pourcentage, à l'entier inférieur. Les éventuels sièges non attribués sont répartis au plus fort reste.
- Etape 5 | Répartition des sièges de représentant de proximité par périmètre de mise en place¹⁴ :
Les sièges de chaque organisation syndicale sont attribués à tour de rôle et un par un par ordre décroissant en fonction des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège titulaire au CSE-E (désignation unique à tour de rôle par les organisations syndicales).
Elle s'effectue jusqu'à épuisement du nombre de sièges revenant à chaque organisation syndicale concernée.
La Direction communiquera la liste des périmètres de mise en place de ces représentants de proximité pour la première réunion du CSE-E après les élections.
- Etape 6 | Pré-sélection des candidats par les organisations syndicales ayant obtenu au moins un siège titulaire au CSE-E en fonction de l'attribution précitée.
En fonction des sièges obtenus, chaque organisation syndicale concernée élabore sa liste de candidats au siège de représentant de proximité, le périmètre de leur désignation⁴ et la communique par écrit au secrétaire du CSE-E concerné, au minimum 15 jours avant la date de la réunion de désignation.
Cette communication permettra au Secrétaire du CSE-E, le cas échéant, de vérifier le respect des conditions d'éligibilités prévues au présent Accord et d'alerter, le cas échéant, la ou les organisation(s) syndicale(s) concernée(s) notamment en cas d'existence de candidatures communes ainsi que le ou les intéressés afin qu'il détermine l'organisation syndicale de son choix.
La ou les organisations syndicales concernées pourront alors faire évoluer leur liste de candidats lors de cette étape.
- Etape 7 | Publication des candidatures syndicales.
- Etape 8 | Le CSE-E, par une délibération de ses membres présents ayant voix délibératives, procède à la désignation des représentants de proximité présentés par les Organisations syndicales de chaque entité postale comprise dans son périmètre.

Les organisations syndicales veilleront à élaborer des listes de candidats comportant une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Une illustration figure à titre d'exemple en annexe 3 du présent Accord.

¹⁴ Cf. Annexe 1 Cadres de désignation géographique des représentants de proximité (RPx) (à titre indicatif) de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

Article 10.2 : Durée du mandat et remplacement

Les mandats des représentants de proximité désignés par les CSE-E concernés prendront fin au plus tard à l'échéance de fin de mandat des membres élus du CSE-E.

Si un représentant de proximité perd son mandat, il est procédé à la désignation d'un nouveau représentant de proximité et ce dans la limite d'une fois par année civile et par siège. Cette limite ne s'applique pas en cas de perte de mandat en raison d'une mise à jour par La Poste du cadre de désignation en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives de la Poste SA.

Conformément à l'article 10.1, l'organisation syndicale à l'origine de la désignation du représentant de proximité concerné pourra alors proposer au CSE-E le remplacement.

En cas d'absence pour une durée prévisible de plus de trois mois (maladie, ...), l'organisation syndicale ayant proposé le représentant de proximité à remplacer pourra proposer au CSE-E un remplaçant temporaire dans les mêmes conditions et pour la durée de l'absence.

Enfin, chaque OS ayant obtenu au moins un siège dans le périmètre du CSE d'établissement concerné dispose de la faculté de proposer aux membres du CSE-E de procéder au remplacement d'un représentant de proximité en cours de mandat :

- Dans la limite d'une fois par année civile et par siège qui lui a été attribué au sein de chaque périmètre de proximité ; des circonstances particulières (médicales ...) entraînant une longue absence pourront générer un remplacement supplémentaire.
- Sans que cette faculté de remplacement n'amène au renouvellement de plus d'1/3 des représentants de proximité revenant à une même OS dans le périmètre du CSE d'établissement concerné.

Article 10.3 : Protection

Le représentant de proximité bénéficie de la protection applicable aux représentants des salariés.

Il est donc considéré comme un salarié protégé durant l'exercice de son mandat avec maintien de son statut protecteur pendant les 6 mois qui suivront le terme de son mandat.

Article 11 – Modalités de fonctionnement

Le représentant de proximité, dans le cadre de ses missions au titre des réclamations individuelles et/ou collectives, dits ci-après « sujets de proximité », présentera ceux-ci à son correspondant RH ou au manager de son périmètre.

La Poste s'engage à fournir, au plus tard lors de la première réunion des CSE-E suivant les élections professionnelles, la liste des interlocuteurs locaux de la Poste tels que visés ci-après. Un interlocuteur RH sera forcément indiqué et son identité communiquée.

Article 11.1 : Traitement des sujets de proximité (« niveau 1 »)

Toute priorité sera donnée au traitement systématique des sujets à ce niveau 1, ce afin que les difficultés soient partagées et les sujets de proximité résolus en local.

Le représentant de proximité formalisera par écrit les réclamations individuelles et collectives qui auront été portées à sa connaissance auprès du correspondant RH ou du manager de son périmètre.

Il pourra aussi adresser ces réclamations à toute personne susceptible de lui apporter une réponse en veillant à tenir informé son correspondant RH ou le manager de son périmètre.

Ce dernier s'engage à apporter des réponses écrites aux dites questions dans un délai de 10 jours ouvrables maximum après la réception de la réclamation, sauf urgence nécessitant une réponse plus rapide voire immédiate, par exemple, en matière de santé ou de sécurité.

Le représentant de proximité peut demander à être reçu par le manager de l'entité concernée.

Si l'échange ne peut pas se faire à distance, le temps de déplacement éventuel pour s'y rendre ainsi que le temps passé en réunion avec le manager ne sont pas décomptés dans les heures de délégation. La part du temps de trajet qui excède le temps de trajet habituel est assimilée à du temps de travail effectif.

Article 11.2 : Traitement de niveau 2 dit « niveau d'escalade » : les réunions de représentants de proximité du périmètre de la CSSCT

Le niveau 2 a pour objectif d'apporter une réponse aux sujets de proximité précités non résolus localement.

Ainsi, les Parties conviennent de la mise en place d'une réunion selon une périodicité qui peut être tous les deux mois avec des représentants de proximité du périmètre de chacune des CSSCT, d'une durée maximale de trois heures. En tout état de cause elle se tient au maximum 8 fois par an.

A cet égard, la présentation du sujet en niveau 1 auprès de l'interlocuteur local est un préalable nécessaire et obligatoire, à défaut de quoi ledit sujet ne pourra être évoqué au cours de la réunion prévue en niveau 2.

La réunion de niveau 2 se tiendra en présence des représentants de proximité du périmètre concerné et d'un représentant local de La Poste du même périmètre.

Cette réunion se tiendra selon les modalités suivantes :

- o La réunion sera organisée prioritairement en digital ;
- o Les membres seront convoqués par courriel par le représentant de La Poste sur la base d'un ordre du jour composé des sujets de proximité non-résolus localement 8 jours calendaires avant chaque réunion.

En cas de transmission tardive des questions, ne respectant pas ce délai de 8 jours, les questions seront reportées à la réunion suivante.

En cas d'absence de questions, la réunion sera ajournée.

Le représentant de La Poste s'engage à apporter les réponses écrites aux questions dans un délai de 10 jours ouvrables après la réunion. Chaque réunion des représentants de proximité donnera lieu à un compte rendu rédigé et diffusé par le représentant de l'employeur aux représentants de proximité et aux membres de la CSSCT concernée.

Enfin, les temps de déplacement éventuel pour participer aux réunions, si elles se tiennent exceptionnellement en présentiel, et celles passées en réunion de proximité ne sont pas décomptées des heures de délégation. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la part du temps de trajet qui excède le temps de trajet habituel.

Article 11.3 : Traitement de niveau 3 : information de la CSSCT ou de toute autre commission compétente

Dans l'hypothèse où un ou des sujets n'auraient pas pu être résolus en niveau 2, le représentant de La Poste local concerné communiquera les questions à la suite de la réunion telle que prévue en niveau 2 à :

- la CSSCT d'Etablissement pour les questions SSCT
- ou la commission qui a en charge le sujet
- ou à défaut, au secrétaire du CSE-E qui proposera au Président l'inscription du point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CSE-E.

Les représentants de proximité ne participent pas de droit aux réunions de la CSSCT d'Etablissement dont ils relèvent.

Un représentant de proximité peut être invité à participer à une réunion de la CSSCT d'Etablissement dont il dépend. Il peut en effet être invité par une décision majoritaire des membres de la Commission représentant le personnel et avec l'accord du Président de la Commission.

Article 12 – Moyens

Chaque représentant de proximité bénéficie des moyens suivants :

- La liberté, pendant les heures de délégation, de se déplacer entre les sites et de circuler dans les locaux appartenant au périmètre de sa désignation et dès lors qu'il n'apporte pas de gêne importante aux autres postiers et au bon fonctionnement du service et dans le respect des règles de sûreté et sécurité.
- Un crédit individuel d'heures mensuel dont la durée est fixée par La Poste en considération de la spécificité du périmètre géographique de désignation à couvrir par le représentant de proximité :
 - o Pour un représentant de proximité intervenant sur un mono-site 14 heures par mois ;
 - o Pour un représentant de proximité intervenant sur un périmètre multi-sites :
 - 17,5 heures (2,5 jours) par mois pour les représentants de proximité
 - des branches BSCC et Banque Postale, lorsque le nombre de sites à couvrir est compris entre 2 et 5,
 - de la branche BGPN, lorsque le nombre de secteurs à couvrir est compris entre 2 et 5 ;
 - 21 heures (3 jours) par mois complétées d'un crédit d'heures spécifique destiné à couvrir les temps de déplacement de 5h par mois pour les représentants de proximité
 - des branches BSCC et Banque Postale, lorsque le nombre de sites à couvrir par le représentant de proximité est de 6 et plus,
 - de la branche BGPN, lorsque le nombre de secteurs à couvrir est de 6 et plus,
 - désignés sur un périmètre à couverture nationale quel que soit la branche d'activité.

Ce crédit d'heures ne peut être mutualisé. Il intègre les temps de déplacement.

Chaque représentant de proximité peut utiliser ses propres heures de délégation selon un mode annualisé sur une durée supérieure au mois, sans que cela puisse toutefois le conduire à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

N'est pas décompté du crédit d'heures mensuel le temps consacré :

- o Aux déplacements liés aux visites d'inspection décidées conjointement par la CSSCT et son Président ;
 - o A la contribution éventuelle aux enquêtes en matière d'accident de travail ;
 - o Aux réunions convoquées par l'employeur et au temps de déplacement pour se rendre à ces réunions.
- Les frais de déplacement engagés au titre de son mandat et à son initiative sont pris en charge par La Poste en fonction des barèmes prévus par les règles et procédures applicables aux postiers.

Ils sont pris en charge financièrement pour au maximum deux déplacements par mois lorsque chaque aller-retour (avec ou sans étape) est effectué sur une même journée.

Pour les déplacements nécessitant de passer une nuit sur place, les frais de déplacement seront pris en charge uniquement pour les RPX désignés sur un périmètre multi-sites à couverture nationale ou rattaché à une Direction à Compétence Nationale du siège ou des branches et dans la limite de 3 aller-retours par an.

- Pour l'acquisition et la consolidation des compétences des représentants de proximité n'ayant pas d'expérience ni formation préalable en qualité de membre de CHSCT ou de formation SSCT au sens de l'article L.2315-18 du Code du travail, les Parties conviennent de :
- o Une formation de prise de mandat dispensée par La Poste ou un organisme de formation certifié d'une durée de 2 jours concernant la dimension SSCT et résolution de problèmes des missions du représentant de proximité.
 - o Une formation complémentaire dispensée par La Poste ou un organisme de formation certifié d'une durée d'une journée, ce au cours de la seconde année de mandature, concernant la dimension SSCT et résolution de problèmes des missions du représentant de proximité.
Elle concernera les représentants de proximité qui auront bénéficié de la formation de prise de mandat.
 - o Le coût de la formation pris en charge par la Poste ne pourra excéder, par jour et par apprenant, celui prévu à l'article R.2315-21 du Code du travail.
- Les représentants de proximité bénéficient de l'accès aux locaux mis à disposition de leur organisation syndicale ou des locaux syndicaux communs à l'ensemble des organisations syndicales. Ils pourront, en outre accéder aux salles de réunion mises à disposition par La Poste, sous réserve des disponibilités et d'une réservation préalable.
- Les représentants de proximité utilisent le matériel mis à disposition par La Poste pour leur activité professionnelle. A défaut, La Poste l'équipera d'un matériel numérique adapté.

CHAPITRE 4

COMPOSITION, MOYENS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE-C) ET DE SES COMMISSIONS

Article 13 – Composition

Article 13.1 : Présidence et assistance

Le Comité Social et Economique Central (CSE-C) est présidé par l'Employeur ou son représentant.

Le Président peut être assisté d'un maximum de deux personnes appartenant à l'entreprise, qui auront voix consultative.

La Poste s'attache à une stabilité de la Présidence et de la délégation employeur. Des délégations seront rédigées en cas de nécessité.

En fonction des sujets portés à l'ordre du jour, le Président du CSE-C ou la Délégation du personnel peut inviter un ou des intervenants internes ou externes à l'entreprise à participer à une réunion du Comité.

La partie à l'initiative de l'invitation prévient le Président ou le Secrétaire du CSE-C par courriel au moins 8 jours ouvrés à l'avance.

La présence de ces tiers au CSE-C à une réunion nécessite à la fois une décision majoritaire des membres présents ayant voix délibérative et l'accord du Président du CSE-C.

Ces intervenants seront présents le temps de traiter le ou les points de l'ordre du jour qui les concernent.

Leur participation est mentionnée dans l'ordre du jour joint à la convocation et inscrite au procès-verbal de la réunion concernée.

Article 13.2 : Délégation du personnel

Article 13.2.1 : Composition de la délégation du personnel

La délégation du personnel au CSE-C est composée de 25 (vingt-cinq) titulaires et de 25 (vingt-cinq) suppléants.

Les membres composant la délégation du personnel sont nécessairement élus parmi les élus des CSE-E.

Leur élection aura lieu lors de la première réunion des CSE-E suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles.

Auparavant la Direction et les organisations syndicales intéressées négocient un accord portant sur la répartition des sièges au CSE-C entre les collèges électoraux et les établissements distincts conformément à l'article L.2316-8 du Code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L.2316-5 du Code du travail, lorsqu'au moins un établissement constitue trois collèges électoraux en application de l'article L.2314-11 du même Code, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au CSE-C appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Si aucun établissement ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements groupent ensemble au moins 501 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire du CSE-C appartient à cette catégorie selon l'article L.2316-6 du Code du travail.

La durée du mandat des membres du CSE-C prendra fin avec celle du mandat des membres des CSE-E.

Article 13.2.2 : Heures de délégation des titulaires

Il est convenu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE-C disposeront d'un crédit d'heures de 14 heures/mois (soit 2 jours/mois) en plus des heures liées au mandat d'élu CSE-E.

Article 13.2.3. Les suppléants

Seuls les titulaires du CSE-C siègent aux réunions du Comité. Les suppléants ne siègent qu'en cas de remplacement de titulaires absents.

Pour permettre un éventuel remplacement, les suppléants reçoivent systématiquement les mêmes informations que les titulaires avant les réunions du Comité (convocations, ordres du jour ...).

En cas d'absence, le titulaire concerné prévient le secrétaire du CSE-C et la Direction des ressources humaines au plus tôt afin de permettre, si possible, son remplacement par un suppléant. Il communique le nom du suppléant qui le remplace (dans le respect des règles de priorité de remplacement).

En cas d'indisponibilité d'un titulaire, le suppléant qui le remplace :

- o assiste à la réunion concernée du CSE-C ;
- o participe à la réunion préparatoire concernée

dans le respect règles de priorité de remplacement.

Article 13.3 : Représentants syndicaux au CSE-C (RS)

Le représentant syndical au CSE-C est un membre de droit du Comité.

Article 13.3.1 : Rôle du représentant syndical (RS) au CSE-C

Les représentants syndicaux au CSE-C ont pour rôle de porter la voix de leur organisation syndicale représentative d'affiliation au sein de cette instance.

Ils disposent d'une voix consultative de sorte qu'ils peuvent exprimer librement leur avis.

En revanche, ils ne participent pas au vote.

Article 13.3.2. Désignation du Représentant Syndical (RS) au CSE-C

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'ensemble de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE-C.

Pour être valablement désignés, les représentants syndicaux au CSE-C doivent, outre appartenir au personnel de l'entreprise, justifier :

- soit d'un mandat de représentant syndical auprès de l'un des CSE-E ;
- soit d'un mandat de membre élu, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel de l'un des CSE-E.

Ils sont convoqués aux réunions du CSE-C en même temps que les membres de la délégation du personnel et reçoivent communication de l'ordre du jour de la réunion ainsi que des documents envoyés par le Président ou son représentant dans les mêmes conditions que les membres de la délégation du personnel.

Article 13.3.3 : Nombre et utilisation des heures de délégation

En vue de lui permettre de se consacrer à temps plein à leur mandat au bénéfice du CSE-C, chaque représentant syndical au CSE-C dispose d'un temps complet.

Article 14 – Bureau

Le bureau est une structure d'aide au fonctionnement du CSE-C. Il prépare les réunions du CSE-C et règle les affaires courantes et prend des décisions pour la gestion de celles-ci.

Article 14.1 : Composition

Le bureau du CSE-C se compose de la manière suivante :

- d'un Secrétaire,
- d'un Secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail¹⁵,
- d'un Trésorier,
- d'un Trésorier adjoint.

Le Bureau du CSE-C sera constitué dès la première réunion de l'instance.

Article 14.2 : Crédit d'heures supplémentaire

Afin de leur permettre de se consacrer à l'accomplissement de leurs attributions, les Parties conviennent que :

- Le secrétaire et le trésorier du CSE-C disposent, en outre, d'un complément mensuel de crédit d'heures de délégation venant compléter leur crédit d'heures de membres élus du CSE-C et de CSE-E en vue de leur permettre de se consacrer à temps plein à leur mandat au bénéfice du CSE-C.
- Le secrétaire adjoint dispose d'un complément mensuel de crédit d'heures de délégation venant compléter son crédit d'heures de membres élus du CSE-C et de CSE-E en vue de lui permettre de se consacrer jusqu'à concurrence d'un mi-temps (50% d'un temps plein) à son mandat au bénéfice du CSE-C.

¹⁵ Article L.2316-13 du Code du travail

- Le trésorier adjoint dispose d'un complément mensuel de crédit d'heures de délégation venant compléter son crédit d'heures de membres élus du CSE-C et de CSE-E en vue de lui permettre de se consacrer jusqu'à concurrence d'un plein-temps à son mandat au bénéfice du CSE-C.

Article 15 – Fonctionnement

Article 15.1 : Réunions plénières

Article 15.1.1 : Les réunions ordinaires

Le CSE-C est réuni au moins 7 (sept) fois par an à l'occasion de réunions plénières.

Au moins 5 (cinq) de ces réunions sont, en tout ou partie, consacrées aux sujets relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions ordinaires est établi par le Président du CSE-C ou son représentant, après échange avec le secrétaire et transmis aux membres du CSE-C, notamment, aux élus titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux au CSE-C. Ce calendrier identifie, à titre indicatif, les réunions consacrées aux consultations récurrentes et aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Il est également communiqué pour information aux membres du bureau des CSE-E ainsi qu'aux managers des membres concernés.

Les dates prévisionnelles de ces dernières sont également communiquées chaque année :

- au responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail du siège;
- au Médecin du travail coordonnateur national ;
- à l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale du siège;
- à l'agent de contrôle de l'inspection du travail du siège.

Les dates de ces réunions font l'objet d'une confirmation auprès de ces derniers au moins 15 jours à l'avance.

Article 15.1.2 : Les réunions exceptionnelles

Le CSE-C tient des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres élus ayant voix délibératives ou à l'initiative du Président.

Si l'agenda le permet, la demande de réunion exceptionnelle peut être traitée à l'occasion d'une réunion ordinaire.

A cet effet, le Président du CSE-C informe et le secrétaire, à défaut son adjoint en amont pour fixer la date de la réunion exceptionnelle. Les modalités de fixation des points supplémentaires devant figurer à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire seront conformes aux dispositions prévues dans le présent Accord.

Le délai séparant la convocation des membres du CSE-C ou l'ajout d'un point à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire déjà organisée de la réunion du Comité sera ajusté en considération de l'urgence de la situation.

Article 15.2 : Modalités des réunions

• Etablissement de l'ordre du jour

L'ordre du jour des réunions plénières est élaboré, conformément aux dispositions de l'article L.2316-17 du Code du travail, par le Président ou son représentant et le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint en cas d'indisponibilité du Secrétaire.

A cet effet, le Président de l'instance, ou son représentant, ainsi que le Secrétaire de l'instance (ou le secrétaire adjoint en l'absence de celui-ci) se rapprochent en vue de fixer conjointement son contenu.

L'ordre du jour, ainsi que les documents y afférents, sont communiqués par le Président du CSE-C ou son représentant par courriel aux membres de l'instance au moins 10 jours avant la date choisie pour la réunion (hors week-ends et jours fériés).

Il est également communiqué :

- au responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail du siège;
- au Médecin du travail coordonnateur national ;
- à l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale du siège;
- à l'agent de contrôle de l'inspection du travail du siège ;

dans les hypothèses où ces derniers doivent être invités, 10 jours au moins avant la réunion.

Il est, en outre, communiqué aux secrétaires et Présidents des CSE-E pour information.

• Convocation

Le Président du Comité ou son Représentant convoque par courriel/notification, les participants aux réunions, ordinaires et extraordinaires, du CSE-C en précisant la date, le lieu, l'heure de début de la réunion et l'heure envisagée de la fin de la réunion. Elle mentionne, le cas échéant, la présence d'intervenants internes ou externes à l'entreprise.

La convocation est adressée le plus en amont possible en respectant un délai d'au moins 10 jours avant la tenue de la réunion (hors week-ends et jours fériés).

La convocation est, notamment, adressée pour information aux membres suppléants du Comité en vue de leur permettre d'anticiper l'éventuel remplacement d'un membre titulaire indisponible.

Pour permettre le bon fonctionnement du Comité, les élus titulaires informeront de leur présence ou de leur absence ainsi que le nom du suppléant qui le remplacera les autres membres du Comité et la Direction des ressources humaines le plus tôt possible.

• Modalités de réunion

Les Parties conviennent que les réunions se tiennent soit en présentiel, soit en digital, soit en mixte au choix du participant. Dans la mesure du possible, les réunions du CSE-C d'une durée prévisionnelle au maximum d'une journée ne se tiennent pas le lundi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente à la réunion du CSE-C. Les réunions d'une durée prévisionnelle de plus d'une journée ne se tiennent en principe ni le lundi, ni le mardi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente.

Cette disposition n'est pas applicable pour les réunions extraordinaires.

Pour des raisons d'organisation logistique, le participant prévient la Direction des ressources humaines et le secrétaire du CSE-C dès que possible de son mode de participation à la réunion.

La première réunion du CSE-C se tient de préférence en présentiel.

En toutes hypothèses, les réunions par visio-conférence ne peuvent se tenir que si les participants peuvent se connecter dans un espace adapté aux échanges et en toute sécurité.

Lorsque le Comité doit procéder à un vote à bulletin secret, celui-ci s'effectue conformément aux dispositions des articles D.2315-1 et D.2315-2 du Code du travail¹⁶. Les frais éventuels restent à la charge de l'employeur.

• Modalités de vote

Conformément à l'état du droit, lorsque le CSE-C entend prendre une résolution ou rendre un avis, il prend sa décision à la majorité des membres présents, qui d'une part, assistent à la séance au moment du vote et d'autre part, ont voix délibérative.

En conséquence, pour calculer la majorité requise, il convient de prendre en compte :

- tous les votes, y compris les votes blancs ou nuls,
- les abstentions,
- le vote d'un membre titulaire et, le cas échéant, celui d'un membre suppléant lorsqu'il remplace un titulaire absent.

En cas de partage de voix, la résolution ou l'avis-est exprimé.

Lorsque le CSE-C procède à l'élection ou la désignation de l'un de ses membres, les mêmes règles de vote s'appliquent, étant précisé que pour le calcul de la majorité requise, les votes blancs, nuls et les abstentions ne comptent pas, par exception.

En cas de partage de voix entre plusieurs candidats, un second tour est immédiatement organisé entre les candidats arrivés en tête pour essayer de les départager. Si l'égalité persiste, le candidat le plus âgé est élu.

Lorsque le CSE-C procède à un vote lié à son fonctionnement interne, à savoir la désignation des membres du bureau ou l'adoption de son règlement intérieur, le Président du CSE-C participe, par exception, au vote.

Lorsqu'il s'agit de l'élection des membres du bureau, il est précisé que, contrairement aux autres élections internes, les votes blancs, nuls et les abstentions comptent.

En cas de partage de voix, un second tour est, de la même manière, organisé et, si l'égalité persiste, le candidat le plus âgé est élu.

Des illustrations de calcul de majorité figurent à titre d'exemple en annexe 6 du présent Accord.

• Participants élus et Représentants syndicaux au CSE-C

Seuls les membres titulaires de la délégation du personnel siègent aux réunions du CSE-C, sauf lorsqu'un membre suppléant est amené à remplacer, temporairement l'un d'entre eux.

¹⁶ Article D 2315-1 du CT « Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Les dispositions prévues au premier alinéa ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes. »

Article D 2315-2 du CT « La procédure mentionnée à l'article D. 2315-1 se déroule conformément aux étapes suivantes :

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 ;

2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité. »

Les représentants syndicaux au CSE-C sont également invités à cette réunion, dans les mêmes conditions que les membres de la délégation du personnel.

En outre, pour les réunions du CSE-C, dont l'ordre du jour fait apparaître des thèmes en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, les personnes suivantes seront invitées à participer à celle-ci :

- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail du siège ;
- Le Médecin du travail coordonnateur national ;
- L'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale du siège ;
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail du siège.

• Remplacements des titulaires absents

En cas d'absence ponctuelle d'un membre titulaire de la délégation du personnel du CSE-C, il pourra être remplacé par un membre suppléant.

Le Président et le Secrétaire du CSE-C devront être informés de ce remplacement en amont de la réunion lors de laquelle le membre suppléant a vocation à intervenir dans les meilleurs délais.

Cette information sera réalisée par courriel.

Lorsqu'il remplace un titulaire absent, le suppléant pourra voter.

• Procès-verbaux

Rédaction du projet :

Le projet de procès-verbal est rédigé sous la responsabilité du Secrétaire, ou son adjoint en cas d'absence du Secrétaire, sur la base de la sténographie d'un prestataire externe présent à chacune des réunions et enregistrant systématiquement celle-ci. Il est précisé que ce dernier est tenu à une obligation de discrétion.

Les frais y afférents (notamment la sténographie) sont imputés sur le budget de fonctionnement du CSE-C.

Communication et échanges sur le projet :

Le projet de procès-verbal est établi, dans un délai de 15 jours suivants ladite réunion, par le Secrétaire, le cas échéant son adjoint.

Pour partager ce projet aux autres membres du CSE-C, au Président, à son représentant et ses assistants présents lors de la réunion concernée, en vue de recueillir leurs avis et commentaires, le Secrétaire, le cas échéant son adjoint le mettra à disposition sur dans un fichier commun (par exemple en utilisant la solution TEAMS).

Les destinataires concernés sont informés de cette mise à disposition par un mail de notification.

Ces derniers font part de leurs éventuelles remarques et/ou propositions de corrections, dans un délai de 8 jours.

Approbation :

Lors de la réunion suivante du CSE-C, l'ordre du jour de la réunion prévoit un point portant sur l'approbation du projet de procès-verbal par un vote des membres du Comité ayant voix délibératives.

Diffusion :

Ce procès-verbal est, le cas échéant, rédigé en deux versions :

- une version non diffusée en dehors des membres du CSE-C contenant les informations réputées confidentielles ou les informations confidentielles et présentées comme telles par le Président du CSE-C ou son représentant,
- une version retraitée de ces informations par le secrétaire du CSE-C tenant compte des dispositions de l'article 3 du présent Accord en vue de sa diffusion par le Secrétaire du CSE-C auprès des postiers.

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Sous réserve des négociations à venir sur la BDESE, cette dernière a vocation à remplacer tout envoi par mail et ainsi à permettre la transmission à chacun des membres élus, titulaires et suppléants et RS au CSE-C sans qu'il soit besoin de recourir à un envoi papier ou mail en complément, des convocations, ordres du jour, documents d'informations et procès-verbaux adoptés.

Les destinataires précités du CSE-C sont informés de cette mise à disposition par un mail de notification.

Temps de trajet, temps passés en réunion et frais afférents

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel pour se rendre et revenir aux réunions plénières ordinaires ou exceptionnelles et les temps passés à ces réunions sont assimilés à du temps de travail effectif et ne sont donc pas décomptés du crédit d'heures.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement et de repas liés à la tenue de ces réunions sont pris en charge par La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Article 15.3 : Réunions préparatoires

Les membres du CSE-C amenés à participer à une réunion plénière peuvent tenir une réunion préparatoire d'une durée équivalente à la durée prévisionnelle de la réunion plénière et dans la limite d'une durée maximum de 14 heures.

Elle pourra être organisée en présentiel, en visio-conférence et en mixte, au choix du participant.

Le secrétaire du CSE-C, ou son adjoint en cas d'indisponibilité, convoque les titulaires, le cas échéant, le ou les suppléants qui remplace(nt) un ou des titulaires absents ainsi que les Représentants syndicaux au CSE-C par courriel à ces réunions préparatoires.

Il s'efforce de positionner la réunion préparatoire la veille ou le jour de la réunion plénière pour limiter les temps et frais de déplacement. Dans toute la mesure du possible, les réunions du CSE-C d'une durée prévisionnelle au maximum d'une journée ne se tiennent en principe pas le lundi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente. Les réunions du CSE-C d'une durée prévisionnelle de plus d'une journée ne se tiennent ni le lundi, ni le mardi pour permettre à la réunion préparatoire d'être adjacente à la réunion au CSE-C. Ces dispositions ne sont pas applicables aux réunions extraordinaires.

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel pour se rendre et revenir aux réunions préparatoires et les temps passés à ces réunions sont assimilés à du temps de travail effectif et ne sont pas décomptés du crédit d'heures.

Les membres du CSE-C participants à la réunion plénière veilleront, dans la mesure du possible, à mutualiser leurs éventuels déplacements (par exemple, en ayant recours au co-voiturage).

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement et de repas liés à la tenue d'une réunion préparatoire sont pris en charge par La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Ces frais resteront à la charge du CSE-C, sur son budget de fonctionnement, si le Comité a fait le choix de ne pas accoler la réunion préparatoire à la réunion plénière.

Article 15.4 : Règlement intérieur

Le CSE-C fixe dans un règlement intérieur ses modalités de fonctionnement et d'exercice de ses missions dans le respect à la fois des dispositions légales, de l'Accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA et du présent Accord.

Ainsi, le règlement intérieur adopté en réunion par les membres du CSE-C ayant voix délibérative ne peut imposer à l'entreprise des contraintes, par exemple de fonctionnement ou encore des délais, ou des charges, notamment financières, non prévues par la loi ou les accords collectifs en vigueur. Il ne peut également pas contenir de mesures relevant des prérogatives normales du Président du CSE-C.

Article 16 – Composition et modalités de fonctionnement des Commissions santé, sécurité et conditions de travail centrales (CSSCT-C)

Article 16.1 : Composition

Chaque CSSCT-C comprend 5 membres (titulaires ou suppléants) du CSE-C et 3 représentants de la Direction dont un qui assurera la Présidence de la commission.

Au moins 1 membre de chaque commission appartient :

- à un collège regroupant les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres si, à l'occasion de la négociation du protocole d'accord pré-électoral, seuls deux collèges électoraux sont retenus pour l'ensemble des Etablissements distincts ;
- au collège regroupant les ingénieurs et cadres si trois collèges électoraux sont constitués dans au moins un Etablissement distinct.

Au moins 1 membre de chaque CSSCT-C est membre titulaire du CSE-C. Il est chargé de restituer les travaux de la commission au CSE-C.

Le CSE-C désigne également pour chaque membre des CSSCT-C deux membres remplaçants, avec un ordre de priorité (remplaçant n°1 et remplaçant n°2).

Les intéressés peuvent en cas d'empêchement temporaire ou en cas de démission ou de perte de mandat d'un membre d'une CSSCT-C le remplacer.

Les mandats des membres des CSSCT-C prennent, en toute hypothèse, fin au terme des mandats des membres élus des CSE-C.

Pour permettre le bon fonctionnement de la Commission, les membres informeront de leur présence ou de leur absence les autres membres de la Commission et les remplaçants le plus tôt possible.

Le Président ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs n'appartenant pas au CSE-C. Ensemble, ils sont en nombre inférieur à celui des représentants du personnel. Dans l'hypothèse où seul un représentant du personnel participerait à la réunion, un seul représentant de la Direction pourra y participer.

Article 16.2 : Modalités de désignation des membres

Lors de la 1ère ou au plus tard la 2e réunion du CSE-C, celui-ci désigne, parmi ses membres titulaires ou suppléants, les membres de chacune des quatre CSSCT, les remplaçants et le rapporteur, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents ayant voix délibératives.

Le rapporteur est l'interlocuteur de référence du président et du secrétaire du CSE-C

Sur demande du CSE-C, le rapporteur établit un compte-rendu nommé « rapport » synthétisant les travaux de la Commission sur le volet santé, sécurité et conditions de travail des dossiers étudiés en vue d'une consultation ultérieure du CSE-C.

Le rapport est transmis pour information aux membres du CSE-C. Il est à noter que cette mission est exclusivement réservée au rapporteur.

Le rapporteur bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 2 heures.

Article 16.3 : Fonctionnement

Réunions

La CSSCT-C concernée se réunit sur convocation de son Président ou de son représentant, en vue de préparer les points en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail qui seront portés à l'ordre du jour des 5 (cinq) réunions annuelles minimum du CSE-C sur ce sujet.

La CSSCT-C concernée se réunit également, sur convocation de son Président ou de son représentant, à l'occasion de chaque consultation ponctuelle du CSE-C dès lors que ladite consultation porte au moins en partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et qu'elle intervient à une date différente des réunions annuelles précitées.

La réunion peut se dérouler en présentiel, en visio-conférence et en mixte, au choix du participant.

Le Président de la CSSCT-C élabore, après concertation avec le rapporteur, l'ordre du jour des réunions de la Commission conformément à ses attributions fixées par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par le Président aux membres de la CSSCT-C au moins 3 jours avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre au CSE-C de bénéficier pleinement de l'analyse de la CSSCT-C, un rapport est établi. Il est transmis aux membres de la Commission ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSE-C et peut être examiné en amont de la réunion du CSE-C, lors de la réunion préparatoire, par ses membres, afin de préparer les échanges.

La non-réalisation du rapport ou sa non-transmission par le rapporteur, ne remettent pas en cause la validité d'une information-consultation du CSE-C, ni l'écoulement du délai préfix associé.

Article 16.4 : Formation

Les Parties conviennent que les membres de chacune des CSSCT-C bénéficient de la formation prévue à l'article L. 2315-18 du code du travail dans la limite de 5 jours, s'ils n'en bénéficient pas par ailleurs au titre d'un mandat.

Ces jours sont pris sur le temps de travail et sont rémunérés comme tel.

Cette formation prend en compte les risques ou facteurs de risques spécifiques aux activités de chaque branche d'activité et doit se mettre en place dans les 6 premiers mois de la désignation de leurs membres. En cas d'impossibilité de suivre les formations liées à des raisons spécifiques dans ce délai, elles pourront être faites dans les 6 mois qui suivent.

Cette formation est prise en charge par La Poste conformément aux dispositions de l'article R.2315-21 du Code du travail.

Article 16.5 : Moyens

Temps assimilés à du temps de travail effectif

Le temps passé par un membre d'une CSSCT du CSE-C aux réunions de la Commission, convoquée par son Président ou son représentant, est payé comme du temps de travail effectif sans être déduit d'un quelconque crédit d'heures.

Les temps de déplacement pour se rendre aux réunions d'une CSSCT-C sont également payés comme temps de travail effectif sans être déduit d'un quelconque crédit d'heures. La part du temps de trajet qui excède le temps de trajet habituel est aussi assimilée à du temps de travail effectif.

Crédit d'heures accordé aux membres d'une CSSCT-C

Compte tenu de la nature de leurs missions, les Parties conviennent de mettre en place un contingent d'heures de délégation dédié exclusivement aux missions des membres composant chaque CSSCT-C.

Il est ainsi convenu d'octroyer un total de 10,5 heures (1,5 jours) de délégation par mois pour les membres de ces commissions.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres d'une commission pour se rendre aux réunions convoquées par le Président ou pour les besoins d'une inspection ou une enquête en application des articles L.2312-12 et L.2312-13 du Code du travail sont à la charge de La Poste, selon les modalités et règles applicables à l'ensemble du personnel.

Article 17 – Composition et modalités de fonctionnement de la Commission des marchés

En vue de permettre au CSE-C de s'appuyer sur des procédures d'achats, de rendre un rapport opposable aux commissaires aux comptes et conformément aux articles L.2315-44-1 et R.2315-29 du Code du travail, une commission des marchés est obligatoirement créée.

Article 17.1 : Composition

Le Règlement Intérieur du Comité concerné fixera la composition de la commission des marchés.

Article 17.2 : Modalités de désignation des membres

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CSE-C parmi ses membres titulaires.

Le mode de désignation sera précisé dans le Règlement intérieur dudit Comité ainsi que la durée de leur mandat.

Article 17.3 : Fonctionnement

Réunions

La commission des marchés se réunit 4 fois par an, sur convocation de son Président.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du nombre de réunions de la Commission des marchés pourra être décidé¹⁷. Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

La commission des marchés est présidée par un membre titulaire du CSE-C.

Le Règlement Intérieur du Comité précisera les modalités de fonctionnement de la commission.

Article 17.4 : Moyens

Crédit d'heures accordé aux membres de la commission des marchés

Chaque membre de la commission des marchés bénéficie d'un crédit d'heures annuel de 28 heures (4 jours) dans la limite d'un plafond global annuel de 112 heures pour l'intégralité des membres de la commission.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du nombre d'heures pourra être décidé.¹⁸ Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Article 18 – Composition et modalités de fonctionnement des autres commissions

Article 18.1 : Composition et modalités de fonctionnement dans le cadre des attributions générales

Outre les deux Commissions précitées, il est rappelé que par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA, les commissions suivantes ont été instituées au niveau du CSE-C :

- Une Commission emploi, formation
- Une Commission égalité professionnelle, diversité et handicap
- Une Commission ASC et logement
- Une Commission environnement
- Une Commission économique
- Une Commission transverse La Poste SA et Siège
- Une Commission transverse pour la branche GPN
- Une Commission transverse pour la branche SCC
- Une Commission transverse pour la branche Banque Postale.

¹⁷ Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C.

¹⁸ Notamment en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C.

Article 18.1.1 : Composition

La Commission emploi et formation, la Commission économique, la Commission égalité professionnelle, diversité et handicap, la Commission environnement et les Commissions transverses sont chacune composées de 5 membres du CSE-C et de 2 représentants de la Direction dont un qui assurera la Présidence de la commission concernée.

La Commission activités sociales et culturelles est composée de 5 membres du CSE-C. La Présidence est assurée par un des membres de la commission, également membre titulaire du CSE-C. Il est désigné par les membres de la commission lors de sa première réunion par un vote à la majorité relative des membres présents.

Le CSE-C désigne également pour chaque membre d'une autre Commission deux membres remplaçants, avec un ordre de priorité (remplaçant n°1 et remplaçant n°2).

Les intéressés peuvent en cas d'empêchement temporaire ou en cas de démission ou de perte de mandat d'un membre d'une autre Commission le remplacer.

Les mandats des membres des autres Commissions prennent, en toute hypothèse, fin au terme des mandats des membres élus du CSE-C.

Pour permettre le bon fonctionnement de la Commission concernée, les membres informeront de leur présence ou de leur absence les autres membres de la Commission concernée et les remplaçants le plus tôt possible.

Article 18.1.2 : Modalités de désignation des membres des commissions du CSE-C

Le CSE-C désigne parmi ses membres ses représentants dans une commission par un vote à la majorité relative des membres présents et ayant voix délibérative lors du vote.

Ils sont choisis parmi les membres titulaires ou suppléants.

Article 18.1.3 : Fonctionnement

Réunions

La commission Economique se réunit 6 fois par an.

Chaque commission transverse de branche se réunit 4 fois par an.

La Commission Emploi et Formation, la commission Egalité Professionnelle, Diversité et Handicap, la Commission ASC et Logement et la Commission Environnement se réunissent 3 fois par an.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du nombre de réunions de la Commission ASC et Logement pourra être décidé en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C. Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Les commissions se réunissent sur convocation, par courriel, de leur Président respectif.

Par exception, la première réunion des commissions précitées est convoquée par le secrétaire du CSE-C.

Les commissions peuvent se réunir en présentiel, en visio-conférence et en mixte, au choix du participant.

Le Président de la Commission élabore l'ordre du jour des réunions de la Commission conformément à ses attributions fixées par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par le Président aux membres de la commission concernée au moins 3 jours avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre au CSE-C de bénéficier pleinement de l'analyse de la commission, un compte-rendu synthétique de chaque réunion est rédigé par un membre, choisi en début de séance. Il est transmis aux membres de la Commission ainsi qu'à l'ensemble des membres du CSE-C et peut être examiné en amont de la réunion du CSE-C, lors de la réunion préparatoire, par ses membres, afin de préparer les échanges.

La non-réalisation du compte-rendu ou sa non-transmission par le membre choisi dans le délai imparti, ne remettent pas en cause la validité d'une information-consultation du CSE-C, ni l'écoulement du délai préfix associé.

Interaction entre les commissions

Pour assurer des interactions fluides et échanges d'informations entre deux commissions, les présidents se chargent respectivement de mettre à disposition de l'autre commission les documents et résultats des travaux, y compris dans la BDESE.

Le CSE-C assurera l'examen global.

Article 18.1.4 : Moyens

Crédit d'heures

Chaque membre d'une commission bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 7 heures.

Au regard des négociations à venir en matière d'ASC, une majoration du crédit des membres de la commission ASC et Logement pourra être accordée en fonction de la répartition de la contribution patronale aux ASC entre les CSE-E et le CSE-C. Cette majoration éventuelle serait prévue dans une annexe de l'Accord relatif aux activités sociales et culturelles qui serait conclu.

Ces crédits d'heures spécifiques s'ajoutent au crédit de membre élu du CSE-C.

Article 18.2 : Composition et modalités de fonctionnement dans le cadre des attributions complémentaires

Il est rappelé que les autres commissions auront la possibilité de se réunir pour aider le CSE-C dans la réalisation de ses travaux en vue de consultations récurrentes ou ponctuelles sur délibération du CSE-C.

Organisation des séances de travail

Sur délibération du CSE-C, des réunions de travail des autres commissions sont planifiées.

La délibération identifie la ou les commissions concernées, fixe la date, le lieu et l'heure de la réunion programmée et l'objet des travaux à réaliser.

La convocation est ensuite adressée aux membres de la ou des commissions concernées par le secrétaire ou son adjoint.

Temps de trajet, frais de déplacement et temps passé en séances de travail

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel et le temps passé en réunion, qui ne peut être inférieur à une demi-journée (3,5 h) d'une autre commission convoquée dans le cadre des attributions complémentaires sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dans la limite d'un volume global annuel, tous membres et toutes séances de travail confondus, de 200 heures.

Les frais de déplacement des membres des autres commissions pour se rendre à ces réunions sont pris en charge par La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

En dehors de ce volume, la part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel et le temps passé en séances de travail sont imputés sur les crédits d'heures des membres du CSE-C concernés et les frais de déplacement sont à la charge du CSE-C (budget de fonctionnement).

CHAPITRE 5

PRISES DES HEURES DE DELEGATIONS, DEPLACEMENTS POUR L'EXERCICE DU MANDAT

Article 19 – Déclarations des temps consacrés au mandat et prises des heures de délégation

Déclarations

Un outil des temps de délégation est mis à disposition des représentants du personnel et syndicaux.

Ainsi, y seront déclarés les temps passés :

- aux réunions sur convocation par la Direction, directement par celle-ci avec une possibilité pour les représentants du personnel et syndicaux de compléter les déclarations de la Direction ;
- en heures de délégation par les intéressés eux-mêmes.

Prises des heures de délégation

Pour assurer la continuité du service que La Poste doit à ses clients, le représentant du personnel et ou syndical qui souhaite utiliser des heures de délégation, veillera à en informer préalablement son manager.

Les principes suivants s'appliquent différemment selon le crédit d'heures concerné :

- pour les crédits d'heures légaux et éventuelles majorations accordés aux membres élus d'un CSE-E, du CSE-C, et les membres de leurs commissions, aux RS au CSE-E ou CSE-C, aux DS Centraux, aux DS de tout ou partie d'un établissement :
 - le représentant du personnel concerné veillera¹⁹ à prendre ses heures de délégation par demi-journée ou par journée entière ;
 - il veillera à informer son manager 5 jours calendaires avant la prise de ses heures de délégation, sauf situation d'urgence empêchant de respecter un tel délai pour permettre l'organisation de la continuité du service.
- pour les crédits d'heures des représentants de proximité
 - les heures de délégation devront être prises par demi-journée ou par journée entière,
 - la prise des heures de délégation devra être précédée d'un délai d'information préalable de 6 jours calendaires, pour permettre l'organisation de la continuité du service. Si le délai de prévenance est respecté, l'absence sera accordée.

Gestion des absences

Les Parties conviennent de la nécessité d'apporter une attention particulière à la gestion des absences, de façon à ce que la continuité du service reste assurée dans de bonnes conditions pour les équipes.

Le postier titulaire de mandat de représentation du personnel et/ou syndical et son manager devront ainsi se coordonner sur les absences en intégrant le délai d'information préalable nécessaire au bon fonctionnement du service.

¹⁹ L'outil des temps de délégation permettra la prise en journée entière, demi-journée et en heure.

Respect des temps de repos

Les Parties rappellent leur attachement aux respects des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Les horaires de travail des représentants du personnel, en particulier ceux des postiers ayant des horaires atypiques sont adaptés afin de respecter ces temps de repos. Ce sujet sera abordé dans le cadre de l'entretien de début de mandat.

Rémunération des heures de délégation

Le temps passé en heures de délégation est assimilé à du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale, le cas échéant avec application de la majoration pour heures supplémentaires.

Un représentant du personnel ne peut subir, du fait de la prise des heures de délégation, aucune diminution de sa rémunération habituelle qui est ainsi maintenue.

Ainsi, la rémunération des heures de délégation comprend les accessoires et les primes habituellement versées au postier ainsi que les indemnités allouées en compensation d'une sujétion à laquelle il est habituellement soumis, par exemple les contreparties en argent applicables en cas de travail de nuit.

Article 20 – Déplacement pour l'exercice du mandat

Les Parties rappellent leur attachement au respect de la démarche éco-responsable dans laquelle elles s'engagent.

A cet égard, les Organisations syndicales diffusent des bonnes pratiques en matière d'organisation des déplacements des représentants du personnel :

- optimisation des rendez-vous et déplacements,
- utilisation des outils digitaux mis à la disposition des représentants du personnel,
- en cas de déplacement de plusieurs représentants du personnel, les intéressés veillent, dans la mesure du possible, à mutualiser leurs éventuels déplacements (par exemple, en ayant recours au co-voiturage).

Dans le cas où les véhicules de pool ne sont pas utilisés pour les besoins de service, ils pourront être mis à disposition des élus et/ou mandatés. La durée de mise à disposition doit être compatible avec les besoins du service qui demeurent prioritaires.

Lorsque les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement et de repas sont à la charge de La Poste en vertu du présent Accord ou par application des dispositions légales, ils sont réglés selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Lorsqu'il est fait référence au temps de trajet dans le présent Accord, il s'agit du temps de trajet entre le domicile et le(s) lieu(x) d'exécution du mandat qui aura été rappelé à l'occasion de l'entretien de prise de mandat conformément à l'accord relatif à la valorisation des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentation du personnel et/ou syndicale et à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social à La Poste, en cours de négociation. A défaut d'entretien, il s'agit du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail mentionné dans le contrat de travail ou la décision d'affectation.

CHAPITRE 6

INFORMATIONS-CONSULTATIONS

Article 21 – Informations et Consultations récurrentes

Conformément aux dispositions des articles L.2312-17 et suivants du Code du travail, les obligations d'information et de consultation récurrentes sont regroupées en trois grands blocs d'informations-consultations portant respectivement sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Pour chacun de ces trois blocs d'informations-consultations, le CSE-C reçoit des informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

La BDESE est le support de communication des informations nécessaires aux consultations précitées.

Article 21.1 : Les trois informations-consultations récurrentes

21.1.1 Orientations stratégiques de l'entreprise

En 2021, La Poste a déployé son nouveau plan stratégique « **La Poste 2030, engagée pour vous** », voté le 25 février 2021 par le conseil d'administration.

Dans ce plan stratégique, le comité exécutif de La Poste, à la suite d'une vaste démarche participative incluant l'ensemble des parties prenantes (postiers, clients, élus, associations ...), a fixé les orientations stratégiques pour les années à venir. A travers ce plan, La Poste poursuit l'ambition de devenir la première plateforme européenne du lien et des échanges, humaine et digitale, verte et citoyenne, au service de ses clients dans leurs projets et de la société tout entière dans ses transformations.

Conformément aux dispositions de l'article L.2316-1 du Code du travail, les orientations stratégiques, sont élaborées au plus haut niveau de l'entreprise. Par conséquent, l'information-consultation y afférente relève de la responsabilité du CSE-C.

Tous les deux ans, le CSE-C est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise votées par le Conseil d'Administration.

La première information-consultation est menée au cours du 1^{er} trimestre de l'année 2025, en articulation avec le calendrier du Conseil d'Administration. Elle constitue le début du cycle d'informations-consultations récurrentes.

Dans le cadre de cette information-consultation, le CSE-C émet un avis et peut proposer des orientations alternatives. L'avis et les éventuelles orientations alternatives sont adressés au Conseil d'administration qui formule une réponse argumentée. Le CSE-C en reçoit communication et peut y répondre.

Le ou les avis de CSE-C et la ou les réponses argumentées du Conseil d'administration sont transmis aux CSE-E dans un délai de 15 jours.

L'année sans information-consultation (la première en 2026), le CSE-C est informé, au cours d'une réunion ordinaire de l'avancement des orientations stratégique. La réunion d'information du CSE-C se tiendra après la réunion en Conseil d'administration.

Les CSE-E seront ensuite informés annuellement.

Dans l'hypothèse d'une réorientation du plan stratégique présentée en Conseil d'administration, une nouvelle consultation s'ouvrira devant le CSE-C pour en tenir compte.

21.1.2 Situation économique et financière de l'entreprise

Conformément aux dispositions de l'article L.2316-1 du Code du travail, le CSE-C a pour mission d'exercer des attributions économiques qui concernent la marche générale de l'Entreprise.

La situation économique et financière de La Poste SA donne lieu à un examen à l'occasion de l'arrêté de ses comptes par le Conseil d'administration. Ces comptes font l'objet d'une certification par des commissaires aux comptes et donnent lieu à une publication.

Par conséquent, l'information-consultation relative à la situation économique et financière de La Poste SA relève de la compétence du CSE-C.

Chaque année, au 2^e trimestre, le CSE-C est consulté sur la situation économique et financière de La Poste SA.

A cette occasion et en sus, une vision pourra être donnée sur les résultats du groupe La Poste.

L'avis du CSE-C est transmis aux CSE-E pour information dans un délai d'un mois à compter de la diffusion du procès-verbal du CSE-C.

21.1.3 Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi

Les composantes et orientations de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi sont élaborées au plus haut niveau de l'entreprise pour tous les postiers.

Par conséquent, l'information-consultation relative à ce bloc relève de la compétence du CSE-C conformément à l'alinéa 1^{er} de l'article L.2316-1 du Code du travail.

Chaque année, à la fin du 3^{ème} trimestre ou au début du 4^{ème} trimestre et à compter de l'année 2025, le CSE-C est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En application de l'article L.2312-19 du code du travail, lorsque sont prévues des mesures d'adaptations spécifiques aux établissements distincts relevant de la compétence des Présidents du CSE-E, une information-consultation annuelle sur ces mesures est menée dans les CSE-E concernés, au plus tard dans les 3 mois suivants l'information-consultation du CSE-C

Article 21.2 : Délais de consultation et Expertises

Compte tenu des enjeux majeurs et stratégiques relatifs à chacune des informations-consultations récurrentes précitées et en application de l'article L.2312-19 du Code du travail, La Poste accepte d'accorder au CSE-C dans le cadre du présent Accord des délais d'examen augmentés d'un mois, par rapport à la réglementation, pour rendre ses avis à cet effet.

Le point de départ du délai de consultation correspond à la date à laquelle le Président du CSE-C ou son représentant informe les membres élus CSE-C de la mise à disposition des informations relatives à la consultation concernée dans la BDESE.

Le délai accordé au CSE-C pour rendre son avis est alors de :

- 2 mois à défaut de recours à expert,
- 3 mois en cas de recours à un expert.

Dans le cadre des trois informations-consultations récurrentes au niveau du CSE-C, les Parties conviennent que, conformément aux articles L.2315-87 à L.2315-91-1 du Code du travail, le recours à un expert-comptable relève de la compétence exclusive du CSE-C. Par exception, si un CSEE est informé et consulté sur les mesures d'adaptations de la politique sociale spécifiques à un établissement distinct et relevant de la compétence du Président du CSE-E, il pourra avoir recours à un expert-comptable.

La mission de l'expert, et la prise en charge des frais d'expertise, s'exercent dans le cadre des dispositions des articles L.2315-78 et suivants du Code du travail.

Pour l'information-consultation récurrente relative à la situation économique et financière, le CSE-C pourra, s'il le souhaite, procéder au choix de l'expert de manière anticipé en amont du vote par le Conseil d'administration afin que l'expertise puisse débuter dans les meilleurs délais.

A cet effet, les documents listés en annexe 7 peuvent être communiqués à l'expert au plus tôt 1 mois avant la date envisagée de la réunion du Conseil d'administration.

Le recours à l'expert dans le cadre des 3 blocs de consultations récurrentes relève de la compétence exclusive du CSE-C.

Par ailleurs, les CSE-E gardent, en ce qui concerne leur périmètre, la faculté de recourir à un expert à l'occasion d'une information consultation ponctuelle.

Article 22 – Informations et consultations ponctuelles

Article 22.1 : Niveaux des consultations ponctuelles

La Poste est dotée d'un CSE-C et de CSE-E qui peuvent être informés et/ou consultés selon les modalités prévues dans le Code du travail. Plusieurs processus d'information consultation ponctuelle existent.

Ils peuvent se dérouler, selon le cas :

- exclusivement au niveau central (22.1.1),
- exclusivement au niveau d'un établissement concernant uniquement cet établissement distinct (22.1.2) ou
- à la fois au niveau central et au niveau d'un établissement distinct (22.1.3).

22.1.1 Consultation exclusivement au niveau du CSE-C

Conformément à l'article L.2316-1 du Code du travail, le CSE-C exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs de chacun des Présidents de CSE-E.

Ainsi, il est consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise ou une ou plusieurs branches d'activités ou plusieurs établissements distincts tant en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Conformément à l'article L.2316-1 du Code du travail, le CSE-C est donc seul consulté sur :

« 1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

(...)

2° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° du II de l'article 2312-8. »

A titre d'illustration, le CSE-C, conformément aux dispositions de l'article L.2312-8 II 4°, est seul consulté sur l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

22.1.2 Consultation exclusivement des CSE-E

Conformément à l'article L.2316-20 du Code du travail, le CSE-E bénéficie des mêmes attributions que l'unique CSE d'une entreprise.

1. Pour les décisions de principe arrêtées au niveau de l'entreprise, le CSE-E est consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques à son périmètre et qui relèvent de la compétence du Président du CSE-E concerné.

A titre d'illustration, un CSE-E est consulté sur l'adaptation spécifique, au niveau d'un établissement distinct de l'introduction d'un nouveau matériel de distribution, par exemple l'adaptation locale d'un modèle de matériel national, tel qu'un aménagement de véhicule.

2. Le CSE-E est également consulté sur les mesures arrêtées au niveau de l'établissement et relevant de la compétence du Président du CSE-E.

A titre d'exemple, un CSE-E est seul consulté sur :

- La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques de l'établissement (DUER) ;
- Un réaménagement des locaux.

22.1.3 Consultation à la fois au niveau du CSE-C et au niveau des CSE-E

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE-C et un ou plusieurs CSE-E dans le cadre des informations-consultations ponctuelles, chaque CSE-E concerné rend son avis à l'intérieur du délai accordé au CSE-C pour rendre son avis, à défaut, l'avis du CSE-E concerné est réputé négatif.

Les délais applicables sont prévus à l'article 23.2. du présent Accord.

22.1.4 Expérimentations ou « pilotes »

Les Parties conviennent qu'il peut apparaître opportun de faire précéder certaines transformations par une phase d'expérimentation, ou « phase pilote », dans un périmètre dédié.

La phase pilote a pour objet de tester les implications concrètes de la transformation envisagée sur l'organisation et le travail réel des postiers. Ainsi, il sera recherché dans l'élaboration des expérimentations à ce que celles-ci soient au maximum représentatives des situations qu'elles visent à tester afin que les éléments utiles puissent être étudiés.

La phase pilote ne constitue pas une décision définitive, elle peut conduire à un retrait ou à une évolution significative de la transformation projetée.

Dans la mesure où l'expérimentation est un test temporaire qui n'a pas fait l'objet d'une décision définitive, une présentation est faite préalablement au CSE-E concerné à l'expérimentation, sans que cela donne lieu nécessairement à une information-consultation.

A l'issue de l'expérimentation un bilan sera présenté devant le(s) CSE concerné(s).

Préalablement à une décision de mise en œuvre d'un projet qui ferait suite à un test, une consultation se déroulera, selon le cas au niveau du/des CSE-E et/ou du CSE-C, dans les délais prévus par le présent Accord.

Article 22.2 : Délai de consultation et Expertises

Conformément aux dispositions du Code du travail, sauf dispositions légales spécifiques, le délai de consultation du CSE concerné court à compter de la communication via la BDESE.

Les délais qui suivent s'appliquent au CSE-E ou au CSE-C.

- Ainsi, lorsqu'un CSE est seul consulté le délai de consultation est de :
 - un mois ;
 - deux mois en cas de recours à un expert.

- Lorsque CSE-E et CSE-C sont conjointement consultés, le délai de consultation applicable au CSE-C est de :
 - 6 semaines;
 - trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises.

L'avis de chaque CSE-E est rendu et transmis au CSE-C au plus tard sept jours avant l'expiration du délai précité applicable au CSE-C²⁰.

A défaut, l'avis du CSE-E concerné est réputé négatif.

Article 23 – Modalités des informations-consultations

Les membres du CSE disposent de toutes les informations utiles pour rendre un avis lorsque la consultation est nécessaire. Elles seront communiquées via la BDESE conformément aux dispositions prévues aux articles 6.2. ou 15.2 du présent Accord.

Il en sera de même pour les membres des commissions concernées lorsque celles-ci doivent se réunir.

²⁰ Article R 2312-6 2° du Code du Travail

CHAPITRE 7

NEGOCIATIONS

Les stipulations du présent Chapitre portent sur les acteurs et l'organisation de la négociation collective à tous les niveaux au sein de La Poste.

Les dispositions applicables en matière de négociation sont prévues par le code du travail.

Article 24 – Délégués syndicaux

Article 24.1 : Nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la possibilité de désigner un Délégué Syndical Central et des Délégués Syndicaux Centraux adjoints au niveau de l'entreprise (DSC).

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct a la possibilité de désigner des Délégués Syndicaux dans le périmètre de l'établissement distinct (DS).

Article 24.1.1 Les délégués syndicaux Centraux au niveau de l'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner un Délégué Syndical Central.

En outre, chacune organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner 12 (douze) Délégués Syndicaux Centraux Adjoints.

Ainsi, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra disposer d'un total de 13 Délégués Syndicaux Centraux, dont 12 adjoints.

Un Délégué Syndical peut accompagner le Délégué Syndical Central en qualité d'expert lorsque le sujet de négociation le justifie. Il devra être préalablement identifié pour être présent lors de la négociation considérée. En cas d'empêchement exceptionnel, l'organisation syndicale préviendra préalablement la direction par écrit de l'absence du Délégué Syndical et désignera un Délégué Syndical remplaçant.

Il viendra compléter la délégation de négociation prévue à l'article 27-2 du présent Accord qui devra rester à trois membres maximum.

Dans cette hypothèse, il est rappelé que seul le Délégué Syndical Central a la capacité de signer l'accord négocié au nom de son organisation syndicale.

Article 24.1.2. Les délégués syndicaux au niveau de l'établissement distinct

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct aura la faculté de désigner un nombre de délégués syndicaux dans le périmètre de tout ou partie de l'établissement distinct et en proportion des effectifs de ce dernier conformément aux dispositions des articles R 2143-3, R 2143-2 et L2143-4 du Code du travail.²¹

²¹ Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :
« 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;

En plus, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement distinct pourra désigner dans le périmètre de tout ou partie de l'établissement distinct des délégués syndicaux complémentaires à hauteur de 1 pour 3 000 postiers (personnes physiques et non ETP (équivalent temps plein), y compris les CDD), cet effectif étant apprécié au niveau de l'établissement distinct.

Le ratio de 1 délégué syndical par tranche de 3 000 postiers équivaut à ajouter un délégué syndical chaque fois que le seuil de 3000 postiers est atteint. Il n'y aura pas d'application d'arrondi.

Il est convenu entre les Parties que la date retenue pour le calcul de l'effectif permettant de connaître le nombre de délégués syndicaux par CSE-E sera celle de la date du 1^{er} tour des élections du CSE-E concerné. Il est rappelé que l'effectif projeté à la date du 1^{er} tour des élections fait l'objet d'un examen lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

En cas d'évolution de l'effectif du périmètre du CSE-E concerné en cours de mandature, à la hausse comme à la baisse, aucun ajustement du nombre de délégués syndicaux ne sera opéré pendant la mandature en cours.

Parmi les Délégués syndicaux qui sont désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre de tout ou partie d'un établissement distinct, cette dernière peut identifier un Délégué Syndical Coordonnateur (DScO) qui pourra être l'interlocuteur privilégié de la Direction au sein de l'établissement distinct.

Un Délégué Syndical Central peut accompagner le Délégué Syndical lors des négociations en qualité de membre de la délégation syndicale. Il est rappelé que, dans ce cas de figure, seul le Délégué Syndical a la capacité de signer l'accord négocié au nom de son organisation syndicale. Il viendra compléter la délégation de négociation prévue à l'article 34-2 du présent Accord qui devra rester à trois membres maximum.

Article 24.2 : Crédit d'heures du Délégué syndical

Article 24.2.1 Crédit d'heures des délégués syndicaux centraux

Chaque Délégué Syndical Central dispose d'un crédit d'heures de délégation mensuel équivalent à un temps plein.

Chaque Délégué Syndical Central Adjoint dispose d'un crédit d'heures de délégation équivalent à un temps plein.

Article 24.2.2 Crédit d'heures des Délégués syndicaux dans le périmètre de l'établissement distinct

Chaque Délégué syndical désigné dans le périmètre d'un établissement distinct bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 28 (vingt-huit) heures.

-
- 2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
 - 3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
 - 4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
 - 5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués. »

Article L2143-4

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants

Le temps passé par les délégués syndicaux aux réunions de négociation est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas décompté du crédit d'heures.

Chaque Délégué syndical coordonnateur bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 21 (vingt et une) heures en plus de son crédit d'heures de délégué syndical dans le périmètre d'un établissement.

Article 24.3 : Prises des heures de délégations, déplacements pour l'exercice du mandat, conséquences du mandat sur les primes d'objectifs

Sont à la charge de La Poste, selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels, les frais exposés par un délégué syndical central ou un délégué syndical central adjoint pour se déplacer dans le cadre de l'utilisation de son crédit d'heures à son initiative dans la limite de 24 déplacements par année civile et une fois par an pour un éventuel déplacement de la métropole à l'outre-mer et inversement, non reportable et non transférable.

En outre et dans la limite d'un déplacement aller/retour par mois, les frais exposés par un délégué syndical pour se déplacer dans le cadre de l'utilisation de son crédit d'heures à son initiative et dans le périmètre de son CSE-E sont à la charge de La Poste (hors déplacement de la métropole à l'outre-mer et inversement) selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels, non reportable et non transférable.

Les stipulations du chapitre 5 sont applicables aux délégués syndicaux.

Article 25 – Organisation des négociations

La Poste SA est organisée en branches²² pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Chacune des branches est composée d'établissement(s) distinct(s) et d'entité(s) postale(s).

Par conséquent, il existe des niveaux de négociations au niveau de l'entreprise et au niveau de l'établissement et de ses entités et chacun des mandats de délégué syndical prendra réalité au niveau concerné.

Les présentes dispositions viennent expliciter l'articulation éventuelle entre la négociation et les règles en vigueur en matière d'information-consultation des CSE.

Les Parties soulignent leur attachement à la négociation « locale » au plus près des réalités des postiers.

La négociation collective peut, en effet se dérouler :

25.1 Les négociations au niveau de l'entreprise

Les Délégués Syndicaux Centraux, y compris les adjoints, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont les interlocuteurs de la Direction pour ces négociations.²³

25.1.1 Les thématiques de négociation au niveau de l'entreprise

Les Délégués Syndicaux Centraux sont les interlocuteurs de la Direction pour négocier les thèmes relevant de la politique sociale transverse à l'entreprise porteurs d'ambitions et d'une vision sur les emplois et les compétences pour accompagner le déploiement des grands axes stratégiques de l'entreprise.

²² Branche Services-Courrier-Colis (BSCC), Branche Grand Public et Numérique (BGPN), Branche Banque Postale et le Siège Groupe.

²³ A titre d'illustration les négociations télétravail, égalité professionnelle, NAO etc..

Cette négociation nationale est le gage d'une unité de politique cohérente au regard des enjeux et des ambitions du plan stratégique de l'entreprise.

Les négociations obligatoires seront conduites au niveau de l'entreprise.

Pour rappel relèvent de la négociation obligatoire, celle relative à la rémunération, au temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

25.1.2 L'articulation entre les thèmes de négociation et les informations/consultations récurrentes du CSE-C

Par ailleurs, les Parties souhaitent coordonner dans la mesure du possible le calendrier des négociations obligatoires menées au niveau de La Poste SA avec les trois grands blocs d'informations-consultations récurrentes du CSE-C.

Ainsi, dans la mesure du possible la négociation portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pourra débiter après l'ouverture de la procédure d'information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et avant que celle-ci ne soit achevée.

Les Parties décideront ensemble de la périodicité de ces négociations dans la limite de 4 ans, soit par accord de méthode au sens de l'article L.2242-11 du Code du travail, soit en vertu de l'accord GEPP qui serait conclu en application de l'article L. 2242-12 du même Code.

La négociation obligatoire annuelle (NAO) portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée²⁴ sera conduite chaque année dans la mesure du possible en lien avec la consultation récurrente relative à la situation économique et financière et avant que celle-ci ne soit achevée.

Enfin, la NAO portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail²⁵ sera ouverte dans la mesure du possible en lien avec à la procédure de consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et avant que celle-ci ne soit achevée.

Les Parties décideront ensemble de la périodicité de ces négociations.

Une annexe 4 illustre la coordination mise en place entre les consultations récurrentes du CSE-C et les négociations obligatoires.

La condition de majorité nécessaire à la conclusion d'un tel accord s'apprécie au niveau de l'entreprise par addition des résultats électoraux de tous les CSE-E obtenus au cours d'un même cycle électoral.

Bien entendu, outre les négociations obligatoires précitées se déroulant au niveau de La Poste SA, des négociations ponctuelles peuvent se dérouler au niveau de l'entreprise, comme localement, au plus près des postiers concernés.

25.2 : La négociation aux différents niveaux

La Poste réaffirme son attachement aux négociations quel que soit le niveau considéré si les thématiques le justifient.

²⁴ Article L2242-1, 1° Code du travail

²⁵ Article L2242-1, 2° Code du travail

25.2.1 Les thématiques de négociation et le cas échéant l'articulation avec les procédures d'information-consultation

Des négociations pourront avoir lieu au niveau des établissements distincts et infra.

Ainsi, les Délégués syndicaux pourront négocier au niveau des établissements différents éléments, notamment les modalités d'accompagnement de la mise en œuvre des projets d'évolution d'organisation déployés au niveau de l'établissement ou au niveau d'une ou plusieurs entités postales, notamment pour les projets d'évolution d'organisation.

Dans ce cadre, les différentes thématiques pourront être négociées, notamment en matière d'horaires et d'organisation du temps de travail, d'aménagement de certains aspects liés à la mobilité ou de manière plus globale d'accompagnement social et financier de certains projets d'organisation.

Dans cette hypothèse, cette négociation peut être conduite parallèlement à la procédure d'information-consultation lorsque celle-ci est nécessaire.

Le CSE-E sera informé de l'ouverture d'une telle négociation.

25.2.2 Les conditions de validité des accords

1. Lorsque la négociation concerne plusieurs établissements distincts, pouvant composer une branche ou plusieurs branches d'activités, les Délégués Syndicaux Centraux, y compris les adjoints, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont les interlocuteurs de la Direction pour ces négociations.²⁶

Le dépassement des taux de 50 % et de 30% mentionnés à l'article L.2232-12 du Code du travail²⁷ est apprécié à l'échelle de l'ensemble des établissements distincts compris dans le périmètre de l'Accord par addition des résultats électoraux des CSE-E concernés obtenus au cours d'un même cycle électoral.

²⁶ Ainsi et à titre d'illustration auraient été négociés de cette manière l'Accord facteur (2017), l'Accord relatif aux primes colis (2017), l'Accord sur l'accompagnement social du projet EDT VLP Siège (2021) etc.

²⁷ Article L2232-12

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

Lorsque la négociation concerne un établissement distinct, les Délégués Syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement distinct, le cas échéant les Délégués Syndicaux Coordonnateurs, sont les interlocuteurs de la Direction pour ces négociations.

La condition de majorité nécessaire à la conclusion d'un tel accord s'apprécie au niveau de l'établissement distinct.

➤ **Au niveau d'une ou plusieurs entités postales ne composant cependant pas un établissement distinct**

1. Lorsque la négociation concerne plusieurs entités postales de plusieurs établissements distincts, les Délégués Syndicaux Centraux, y compris adjoints, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont les interlocuteurs de la Direction pour ces négociations.²⁸

La condition de majorité nécessaire à la conclusion d'un tel accord est appréciée à l'échelle de l'ensemble des établissements distincts compris dans le périmètre de l'accord par addition des résultats électoraux des CSE-E concernés obtenus au cours d'un même cycle électoral.

2. Lorsque la négociation concerne une ou plusieurs entités postales d'un même établissement distinct, sans pour autant recouvrir le périmètre de cet établissement, les Délégués Syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement en cause, le cas échéant les Délégués Syndicaux Coordonnateurs, sont les interlocuteurs de la Direction pour ces négociations.

La condition de majorité nécessaire à la conclusion d'un tel accord s'apprécie au niveau de l'établissement distinct.

Article 26 – Modalités de toutes négociations collectives

A l'exception des accords de nature préélectorale qui relèvent de modalités particulières de négociation, chaque négociation collective repose sur les règles qui suivent.

Article 26.1 : Invitations aux négociations

La Direction de La Poste adresse une invitation pour chaque séance de négociation, initiée à la demande de la Direction de La Poste ou d'une ou plusieurs organisations syndicales :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Au niveau de l'entreprise ou de plusieurs établissements distincts ou d'entités postales relevant de plusieurs établissements distincts• Au niveau d'un établissement distinct ou d'une ou plusieurs entités postales relevant d'un même établissement distinct | <p>Aux Délégués Syndicaux Centraux (DSC), y compris les Adjoints (DSCA)</p> <p>Aux Délégués Syndicaux de l'Etablissement concerné (Délégués syndicaux).</p> |
|--|---|

²⁸ A titre d'illustration, les accords temps de travail sont négociés au niveau d'entité(s) postale(s).

A réception, chaque Organisation Syndicale Représentative élabore la composition de sa délégation, composée conformément à l'article 26.2 ci-après, amenée à participer aux réunions plénières et bilatérales et en informe la Direction.

Les réunions plénières feront l'objet d'une invitation par mail au moins 8 jours avant la date prévue. Elle précise l'objet, la date et le lieu de la réunion. L'indication de la durée prévisionnelle des réunions permet des échanges de qualité.

Temps de trajet, temps passés en réunion de négociation et frais afférents

La part du temps de trajet excédant le temps de trajet habituel pour se rendre et revenir des réunions de négociations convoquées par la Direction et les temps passés à ces réunions sont assimilés à du temps de travail effectif et ne sont donc pas décomptés du crédit d'heures.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement et de repas liés à la tenue de ces réunions sont pris en charge par La Poste selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels.

Article 26.2 : Composition des délégations des négociateurs

A l'occasion de toute négociation collective, chaque Organisation Syndicale Représentative est exclusivement représentée par 3 personnes, principalement des délégués syndicaux. Elles peuvent décider d'être accompagnées d'un autre postier qui sera préalablement mandaté sans que la délégation n'excède trois personnes.

En cas de changement, elle communique à la Direction trois jours à l'avance le nom des participants avant la tenue de chaque réunion.

Il est rappelé que chaque Délégué Syndical est habilité à négocier, réviser et conclure tout accord collectif dans le périmètre de son mandat (au niveau de l'entreprise ou de plusieurs établissements distincts pour le DSC ou le DSCA, au niveau d'un établissement distinct ou d'une ou plusieurs entités postales relevant d'un même établissement distinct pour le DS).

Les Parties s'engagent, dans la mesure du possible, à veiller à la stabilité de la composition des délégations afin de permettre une continuité des acteurs sur les sujets ouverts à la négociation.

Article 26.3 : Modalités des échanges d'informations entre les négociateurs

La délégation de la Direction s'engage à communiquer par le biais de la BDESE les éventuelles informations à partager avec les délégations syndicales dans la mesure du possible 8 jours avant la réunion plénière concernée.

Chaque délégation syndicale peut adresser à la Direction les éventuelles informations à partager par courriel.

Article 26.4 : Issue des négociations

A l'issue des négociations et si la Direction entend proposer la conclusion d'un accord, elle communique à chaque Organisation Syndicale Représentative concernée la version définitive du projet d'accord. Cette version ne peut faire l'objet de modifications sans communication à toutes les parties.

Outre la communication de la version définitive du projet d'accord, la Direction informe chaque Organisation Syndicale Représentative concernée de l'ouverture d'une période de signature leur permettant de préparer sa prise de position sur le projet d'accord.

La Poste peut proposer une signature dématérialisée du projet d'accord.

Conformément à l'article L.2232-12 du Code du travail et une fois les élections des CSE-E intervenues :

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois. (...) »

Il est aussi rappelé qu'une Organisation Syndicale Représentative dans le même périmètre que le champ d'application d'un accord collectif qu'elle n'a pas signé à la faculté d'y adhérer ultérieurement.

A cet effet, elle notifie son adhésion aux parties signataires de l'accord et cette adhésion fait l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que l'accord.

Article 26.5 : Les modalités de suivi des accords collectifs négociés au niveau de l'entreprise

Tout accord collectif négocié au niveau de l'entreprise peut prévoir des modalités de suivi, réservées aux seules organisations syndicales signataires, qui leur sont propres notamment par l'organisation de commissions de suivi nationales et/ou d'établissement.

Lorsque les commissions de suivi sont organisées au niveau national, les Délégués syndicaux centraux des organisations signataires siégeront et lorsqu'elles sont organisées au niveau des établissements, ce seront les Délégués Syndicaux des organisations signataires.

Les réunions des commissions de suivi font l'objet d'une convocation. A ce titre, les temps passés seront pris en charge par l'entreprise et les frais de déplacement pour se rendre à ces commissions seront pris en charge par l'entreprise selon les modalités définies au chapitre 5.

Article 26.6 : Droit de saisine

D'une manière générale, en cas de difficulté manifeste d'application réelle et démontrée des dispositions prévues dans un accord et en l'absence de solution locale ou en cas de refus répété d'ouverture de négociations d'un périmètre considéré, les organisations syndicales représentatives au niveau considéré, signataires dudit accord, pourront saisir la DRH de l'établissement concerné. Si aucune solution ne devait être trouvée, une saisine de la DRH Groupe serait alors possible.

CHAPITRE 8

MODALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL

Le présent chapitre vise à détailler les modalités du dialogue social et l'articulation des informations-consultations avec d'éventuelles négociations.

Un groupe de travail national sera mis en place dans les 3 mois de la signature du présent Accord pour expliciter les modalités du nouveau dialogue social.

Le groupe de travail produira ses travaux avant la fin du 1^{er} semestre 2024.

Il sera composé de 3 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national.

Article 27 – Modalités relatives aux informations et ou consultations des CSE

En début d'année un calendrier prévisionnel sera communiqué aux membres du CSE pour établir les dates des réunions ordinaires des CSE.

Ce calendrier fixera également des dates prévisionnelles pour chaque commission.

Tous les quatre mois, un calendrier prévisionnel plus détaillé permettra d'identifier les points projetés à l'ordre du jour des prochains CSE selon les modalités définies supra. Ils pourront être modifiés afin de tenir compte de l'évolution des projets et/ou des priorités qui peuvent varier.

Conformément aux dispositions légales, le CSE pourra être soit informé, soit consulté.

Dans cette hypothèse, certaines commissions devront également être réunies préalablement à la réunion du CSE en vue d'une consultation.

Certains sujets susceptibles de faire l'objet d'une information-consultation peuvent également donner lieu à une négociation au cours d'un processus consultatif.

Article 28 – Modalités relatives aux négociations

Il est convenu que des négociations pourront être engagées sur d'autres thèmes que ceux visés à l'article 26.2.1 du présent accord.

Des négociations pourront être conduites en parallèle du processus d'information-consultation qui reste prioritaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Des négociations peuvent également être engagées postérieurement au processus d'information-consultation.

Une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'établissement pourront saisir la Direction d'une demande de négociation. En cas d'acceptation, la Direction organisera dans les deux mois suivant la demande une première réunion au cours de laquelle les thèmes de négociation demandés seront alors abordés.

Les négociations engagées devront être menées loyalement avec la volonté d'aboutir à un accord d'entreprise.

Les modalités de négociation seront définies au niveau de chaque établissement selon les sujets considérés.

Article 29 – Modalités relatives aux échanges du dialogue social

Dans le cadre du dialogue social que les Parties souhaitent mettre en place, au-delà des réunions des CSE et des séances de négociations, différents échanges peuvent également être demandés par les organisations syndicales et/ou la Direction afin de fluidifier le dialogue social, notamment sous forme de :

- réunions bilatérales entre la Direction et les représentants d'une organisation syndicale, tant au niveau national qu'au niveau d'établissement distinct et aussi local ;
- audiences syndicales.

Dans ce cadre, La Poste invitera les participants et le temps passé en réunion par ces derniers sera considéré comme du temps de travail effectif. Dans ce cadre et conformément à l'article 20 du présent Accord, la part du temps de trajet qui excède le temps de trajet habituel est aussi assimilée à du temps de travail effectif.

CHAPITRE 9

BUDGETS DES CSE ET AUTRES MOYENS

Article 30 – Budget de fonctionnement

Article 30.1 : Budget de fonctionnement des CSE-E

Chaque CSE-E bénéficie d'une subvention versée par la Poste pour lui permettre d'assurer son fonctionnement.

Le taux de la subvention est de 0,22% de la masse salariale brute²⁹.

Ce taux est appliqué à la masse salariale de chacun des établissements distincts et la subvention correspondante est versée aux CSE-E.

La définition de la masse salariale brute retenue est celle fixée à l'article L. 2315-61 du Code du travail.

Compte tenu des modalités de calcul de ce budget, le montant définitivement dû au Comité concerné n'est calculable qu'une fois la masse salariale de l'année civile concernée connue, soit le début de l'année civile suivante.

Dès lors, les Parties conviennent que le budget de fonctionnement fait l'objet des versements suivants :

- Versements par La Poste d'avances mensuelles calculées par référence à la masse salariale de l'année précédente au cours des mois de janvier à octobre de l'année n,
- Versement ou rétrocession d'un éventuel solde positif ou négatif au mois de mars de l'année n+1.

Si cette régularisation conclut à une rétrocession par un ou des CSE-E, un plan d'étalement sur plusieurs mois pourra être mis en œuvre avec La Poste.

La **Loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022** visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste prévoit une mise en place des nouvelles IRP au plus tard au 31 octobre 2024.

Pour l'année 2024, la 1^{re} mensualité ainsi déterminée est versée dès communication à La Poste des coordonnées bancaires du CSE concerné, la seconde le 1^{er} décembre 2024. Le solde est traité de la manière précitée au mois de mars 2025.

Article 30.2 : Budget de fonctionnement du CSE-C

²⁹ Article L. 2315-61 du Code du travail :

« L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à : (...) »

2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés. (...) »

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. (...) »

Conformément à l'article L.2315-62 du Code du travail, chaque CSE-E rétrocède au CSE-C une partie de sa subvention de fonctionnement en vertu d'un accord conclu entre les Comités.

Afin de permettre au CSE-C de fonctionner dès sa constitution, La Poste s'engage à verser une avance de 50 000 Euros dès communication à La Poste des coordonnées bancaires du CSE-C. Le CSE-C restituera cette somme à La Poste dès réception des subventions des CSE-E.

A défaut d'accord entre les CSE-E, le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE-E au CSE-C en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.³⁰

Article 31 – Contribution patronale aux activités sociales et culturelles

Article 31.1 : Contribution versée aux CSE-E

Les Parties rappellent que, conformément à l'accord de méthode, une négociation distincte est dédiée, notamment, à la fixation de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles revenant à chaque CSE-E.

L'accord qui serait conclu dans ce cadre fixerait un taux unique de la contribution qui serait appliqué au niveau de La Poste.

Le montant total de la contribution ainsi calculé sera réparti entre les différents établissements au prorata des effectifs ou de la masse salariale de chacun des établissements distincts au sens de l'article L.2312-83 du Code du travail ou de ces deux critères combinés.

L'accord qui serait conclu préciserait la modalité de répartition retenue entre les trois précitées.

Article 31.2 : Contribution versée au CSE-C

Les Parties conviennent que le CSE-C assumera la gestion d'activités sociales et culturelles communes.

La liste précise de ces activités communes serait fixée par un accord portant sur les activités sociales et culturelles qui fera l'objet d'une négociation distincte.

Le CSE-C bénéficierait du budget correspondant à la gestion de ces activités communes qui lui serait reversé par les CSE-E.

Le montant correspondant et les modalités de versement seraient fixés par l'accord précité ; et, en outre, les conventions conclues entre les Comités (chaque CSE-E et le CSE-C) permettront d'appliquer ce premier accord.

Article 32 – Local des CSE-E et du CSE-C

La Poste SA met à la disposition de chaque CSE un local aménagé à l'usage de bureau, doté du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions et permettant notamment d'accueillir les membres du bureau concerné. Ce local leur est exclusivement dédié.

³⁰ Article R2315-32 du Code du travail

En outre, les membres du CSE pourront disposer des accès au système de réservation des salles en vigueur sur les sites considérés en vue d'accéder à une salle permettant la tenue des réunions préparatoires des réunions du CSE et des réunions des différentes commissions.

L'organisation des réunions du CSE et des commissions présidées par l'employeur appartient à ce dernier. En cas de besoin, l'employeur pourra proposer une salle à l'extérieur.

Chaque local à usage de bureau est doté :

- d'une armoire qui ferme à clé
- d'un accès internet;
- d'un accès à une imprimante/photocopieur dans un cadre d'utilisation habituel.

La dotation octroyée reste la propriété de La Poste SA.

Le local et le matériel mis à disposition sont placés sous la responsabilité du CSE concerné. Ils sont entretenus par l'entreprise.

Cette mise à disposition ne donne lieu à aucune déduction sur les budgets versés au Comité concerné.

Pour tout moyen supplémentaire, le CSE pourra utiliser ses budgets selon la nature de la dépense concernée.

Article 33 – Panneaux d'affichages et outils de communication des CSE-E et du CSE-C

Article 33.1 : Panneaux d'affichages

Chaque CSE-E dispose de ses propres panneaux d'affichages physiques ou numériques pour lui permettre de communiquer les informations qu'il souhaite porter à la connaissance du personnel.

Le CSE-C dispose de son propre panneau d'affichage numérique sur l'intranet de La Poste SA.

Les modalités pratiques seront communiquées aux CSE en fonction du choix de l'outil et de la technologie.

L'adresse digitale permettant d'accéder au panneau numérique de chacun des CSE-E sera communiquée aux postiers du périmètre de l'établissement distinct concerné.

Article 33.2 : Outils de communication

Chaque CSE est une personne morale indépendante et distincte des organisations syndicales.

Le CSE organise les différents niveaux de sa communication : entre les membres au sein de chacun des CSE, avec les autres CSE et avec les postiers.

Pour la communication entre les membres de chacun des CSE et des CSE entre eux

La Poste met en place pour chaque CSE, y compris le CSE-C, un accès aux outils .com1 (Teams, Yammer/Viva Engage...).

En particulier un espace de travail collaboratif .com1 pourra être mis en place pour chaque CSE-E ainsi qu'à leur demande pour chacune des commissions.

Pour la communication entre les postiers et les membres de leur CSE et le CSE-C

Pour permettre aux postiers de contacter les membres de leur CSE-E et inversement, une adresse mail fonctionnelle sera mise en place pour contacter le CSE, pour le secrétaire et le trésorier assurant une accessibilité via les outils de .com1 (Teams, Yammer/Viva Engage...).

Les modalités d'utilisation des adresses mails fonctionnelles seront précisées dans le règlement intérieur de CSE.

Un espace de travail collaboratif .com1 spécifique pourra être mis en place pour permettre aux membres CSE-E et du CSE-C de communiquer sur les travaux de l'instance et de ses commissions auprès des postiers.

Chaque CSE pourra également échanger des mails avec les postiers de son périmètre selon les règles en vigueur en matière d'utilisation des messageries électroniques et particulièrement veiller à ne pas bloquer les systèmes informatiques de l'entreprise

En effet, La Poste autorise les CSE à utiliser les messageries électroniques des postiers.

Afin de recueillir le consentement préalable des postiers destinataires, l'entreprise diffusera, au moment de la constitution des CSE puis une fois par an, un mail à l'ensemble des postiers du périmètre de chacun des CSE leur permettant de s'inscrire à la diffusion des communications par push-mail des CSE.

Le contenu du push-mail doit nécessairement être limité aux seules missions du CSE et se conformer aux règles légales, notamment le code du travail et le droit de la presse.

La gestion des abonnements/désabonnements relève du CSE émetteur du mail dans les conditions prévues par le règlement général sur la protection des données (RGPD). La prise en compte d'une demande de désabonnement doit ainsi être effective dès l'envoi suivant. Le CSE émetteur tient à disposition d'un éventuel demandeur (postier, Direction de l'entreprise, CNIL...) les éléments de preuve d'abonnement et du respect du désabonnement.

Les abonnés n'ont pas connaissance de l'ensemble des autres destinataires.

L'autorisation de communiquer sur les adresses professionnelles des postiers est valable pour la durée du présent Accord.

CHAPITRE 10

INSTANCES PARITAIRES POUR L'EXAMEN DE SITUATIONS INDIVIDUELLES

Article 34 – Commissions administratives paritaires (CAP)

La composition, les moyens et les modalités de fonctionnement des CAP sont régis par le décret modifié n° 94-130 du 11 février 1994 relatif aux commissions administratives paritaires.

Article 35 – Commissions consultatives paritaires (CCP)

La composition, les moyens et les modalités de fonctionnement des CCP sont régis par le décret modifié n° 2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation.

Article 36 – Conseils Médicaux

La composition, les moyens et les modalités de fonctionnement des conseils médicaux seront régis par le décret n°2023-282 du 19 avril 2023 relatif aux conseils médicaux de La Poste.

CHAPITRE 11

STIPULATIONS FINALES

Article 37 – Clauses finales

Article 37.1 Durée de l'Accord, Révision

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée liée à la 1^{ère} mandature des nouvelles instances représentatives à La Poste SA.

Les Parties conviennent de lier l'entrée en vigueur du présent Accord à celle de l'accord en cours de discussion sur les périmètres et attributions des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA, compte tenu de l'objet des accords en cause et de l'état d'avancement des négociations.

Dès lors, le présent Accord entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de l'accord qui serait conclu relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

Sous réserve de la levée de cette condition suspensive, il entrera en vigueur à compter du lendemain de sa publication sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail pour les dispositions d'application immédiate dans le cadre de la préparation des élections professionnelles et au plus tard à compter de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel pour les autres dispositions.

Le présent Accord signé sera notifié par courrier recommandé avec AR ou par courrier électronique à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent Accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente de cet Accord et représentative dans le champ d'application de l'Accord peut à tout moment demander la révision de tout ou partie du présent Accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre RAR ou lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec AR.

A compter de la réception de cette demande, la Direction de La Poste SA convoquera une négociation de révision dans un délai de 15 jours avec toutes les organisations syndicales représentatives.

A l'arrivée du terme du présent Accord, les Parties signataires conviennent de se réunir six mois à l'avance pour examiner d'éventuelles suites à donner.

Article 37.2 Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Compte tenu de l'importance des changements induits par la mise en place des CSE à La Poste SA et de l'attachement des Parties à la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise, les Parties conviennent de constituer une commission de suivi de l'Accord.

Elle est composée de trois Délégués Syndicaux Centraux prioritairement choisis parmi les futurs délégués syndicaux des organisations syndicales qui auront participé aux négociations de l'Accord et Signataires du présent Accord.

Elle se réunit pour partager un premier point d'étape sur la mise en œuvre avant l'été 2025 (constats, actions à mener ...).

Les Parties réaliseront, ensuite à partir de l'année 2026, un point d'étape annuel sur l'application du présent Accord.

Toute évolution éventuelle devra faire l'objet d'une révision du présent Accord.

En outre, en dehors des périodes précitées, la Commission pourra également être réunie à la demande d'une organisation syndicale signataire ou de la direction.

Article 37.3 Publicité

Le présent Accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines Groupe sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail.

Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent Accord.

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent Accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet Accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Paris, le

28 SEP. 2023

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe,
Directrice des Ressources Humaines Groupe La Poste



Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du
secteur des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération Communication,
Conseil, Culture CFDT (F3C-CFDT)

Sylvia Remy



Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et
Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force
Ouvrière de la Communication
Postes et Télécommunications (FO-
COM)

Simon Christin



Osons l'avenir

Fédération CFTC Média +

Chantal Bonhoure



CFE-CGC Groupe La Poste

Vickas FARINHA



Fédération UNSA - Postes (UNSA)

Michel NOUVEAU



Annexe 1 Cumul des mandats ³¹

	RP élus au CSE-E	RP élus au CSE-C	RP au sein des commissions au CSE-E	RPX*	DS	DS-C	RS au CSE-E	RS au CSE-C
RP élus au CSE-E		✓	✓	✓ Suppléants uniquement	✓	✓	✗	✗
RP élus au CSE-C	✓		✓	✗	✓	✓	✗	✗
RP au sein des commissions au CSE-E	✓	✓		✓ Seulement si suppléant au CSE-E**	✓	✓	✗	✗
RPX*	✓ Suppléants uniquement	✗	✓ Seulement si suppléant au CSE-E**		✗	✗	✗	✗
DS	✓	✓	✓	✗		✓	✓	✓
DS-C	✓	✓	✓	✗	✓		✓	✓
RS au CSE-E	✗	✗	✗	✗	✓	✓		✓
RS au CSE-C	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓	

*Le représentant de proximité (RPx) peut être élu titulaire ou suppléant de CAP/CCP, membre d'un conseil médical et/ou membre du comité statutaire.

** Un RPx peut être membre de ces commissions seulement s'il est également membre suppléant du CSE-E - à l'exception des commissions des marchés, dans lesquelles seuls les élus titulaires des CSE-E peuvent être membres.

*** Les heures de délégation quelle que soit leur nature doivent être prises par les représentants du personnel prioritairement pendant leurs heures de travail habituelles ou la journée de travail. Ce n'est que par exception justifiée par les nécessités du mandat que ces temps susvisés peuvent être pris en dehors de l'horaire habituel de travail. En tout état de cause, le cumul de mandats ne pourra pas excéder 100% d'un temps complet.

³¹ Sous réserve des règles de respect des temps de repos en cas de cumul de mandats

Membres des commissions

	Titulaires	Suppléants
CSE-E		
CSSCT	x	x
Com. des marchés	x	non
Com. emploi, formation, égalité professionnelle, diversité et handicap	x	x
Com. ASC et logement	x	x
Com. Environnement	x	x
Com. Economique	x	x
Com. complémentaire facultative**	x	x
Com. unique CSE-E OM	x	x
CSE-C		
CSSCT	x	x
Com. des marchés	x	non
Com. emploi et formation	x	x
Com. égalité professionnelle, diversité et handicap	x	x
Com. ASC et logement	x	x
Com. Environnement	x	x
Com transverse branche/ La Poste SA et siège	x	x

*Présence d'au moins un titulaire

** en fonction de la délibération du CSE-E concerné

Annexe 2

Nombre d'élus par CSE-E et nombre mensuel d'heures de délégation prévus pour les titulaires par l'article R.2314-1 du code du travail

Effectif par CSE d'établissement (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Effectif par CSE d'établissement (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10	4000 à 4249	26	28
25 à 49	2	10	4250 à 4499	27	28
50 à 74	4	18	4500 à 4749	27	28
75 à 99	5	19	4750 à 4999	28	28
100 à 124	6	21	5000 à 5249	29	29
125 à 149	7	21	5250 à 5499	29	29
150 à 174	8	21	5500 à 5749	29	29
175 à 199	9	21	5750 à 5999	30	29
200 à 249	10	22	6000 à 6249	31	29
250 à 299	11	22	6250 à 6499	31	29
300 à 399	11	22	6500 à 6749	31	29
400 à 499	12	22	6750 à 6999	31	30
500 à 599	13	24	7000 à 7249	32	30
600 à 699	14	24	7250 à 7499	32	30
700 à 799	14	24	7500 à 7749	32	31
800 à 899	15	24	7750 à 7999	32	32
900 à 999	16	24	8000 à 8249	32	32
1000 à 1249	17	24	8250 à 8499	33	32
1250 à 1499	18	24	8500 à 8749	33	32
1500 à 1749	20	26	8750 à 8999	33	32
1750 à 1999	21	26	9000 à 9249	34	32
2000 à 2249	22	26	9250 à 9499	34	32
2250 à 2499	23	26	9500 à 9749	34	32
2500 à 2749	24	26	9750 à 9999	34	34
2750 à 2999	24	26	10000	35	34
3000 à 3249	25	26			
3250 à 3499	25	26			
3500 à 3749	26	27			
3750 à 3999	26	27			

MM
CB

WF SC

SR



lm

Annexe 3

Désignation des représentants de proximité (RPx)

Illustration à titre d'exemple

Un CSE d'Établissement avec un effectif de 8 000 postiers à la date du 1^{er} tour des élections et 10 entités.

Étape 1 : nombre total de sièges RPx dans l'établissement distinct

Nombre de représentants de proximité : 80 (1 pour 100 postiers)

Étapes 2 et 3: Répartition des sièges

Périmètres d'exercice du mandat	effectif	Nombre de siège RPx
entité 1	500	5
entité 2	2 000	20
entité 3	300	3
entité 4	100	1
entité 5	1 500	15
entité 6	900	9
entité 7	700	7
entité 8	245	2
entité 9	555	5 + 1
entité 10	1 200	12
Total	8 000	80

Étape 4 : nombre de représentant(s) de proximité revenant à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège de titulaire au CSE-E concerné

En supposant que le nombre de suffrage valablement exprimé au 1^{er} tour des élections du CSE-E tous collèges confondus est de 4 500 voix

Score électoral et nombre de sièges obtenus par les organisations syndicales (OS) ayant présentés des candidats au 1^{er} tour des élections du CSE-E :

OS	Nombre de voix tous collèges confondus	Au moins un siège titulaire (OUI ou NON) ?	Score électoral reconstituée (4 141 voix exprimées en faveur des organisations syndicales ayant au moins un siège titulaire)
OS A	1 948	OUI	47,04 %
OS B	872	OUI	21,06%
OS C	773	OUI	18,67%
OS D	548	OUI	13,23%
OS E	237	NON	
OS F	122	NON	
total	4 500		100%

Nombre de sièges revenant à chaque organisation syndicale ayant au moins un élu titulaire au CSE-E:

OS	Score électoral	Nombre de sièges à l'entier inférieur	Sièges restant (3) à attribuer au plus fort reste	Nombre total de sièges par organisation syndicale
OS A	47,04 %	37 (reste 0,63)	1	38
OS B	21,06%	16 (reste 0,85)	1	17
OS C	18,67%	14 (reste 0,94)	1	15
OS D	13,23%	10 (reste 0,58)		10
Total		77	3	80

Etape 5 : Répartition des sièges de RPx des OS entre les périmètres de désignation

Les sièges sont attribués à tour de rôle par ordre décroissant en fonction des suffrages des OS ayant obtenu au moins un siège de titulaire au CSE-E.

Ordre de priorité de parole :

OS	Score électoral	Ordre de priorité
OS A	47,04 %	1
OS B	21,06%	2
OS C	18,67%	3
OS D	13,23%	4

Attribution aux organisations syndicales à tour de rôle et en respectant l'ordre de priorité :

Périmètres d'exercice du mandat	Nombre sièges RPx	Tour 1	Tour 2	Tour 3	Tour 4	Tour 5	Tour 6
Entité 1	5					1 siège OS A	1 siège OS A et D
Entité 2	20	1 siège OS C	1 siège OS A	1 siège OS A et D			
Entité 3	3						
Entité 4	1						
Entité 5	15	1 siège OS A et D	1 siège OS B		1 siège OS B et D	1 siège OS B	
Entité 6	9	1 siège OS B				1 siège OS C	
Entité 7	7		1 siège OS C		1 siège OS A		
Entité 8	2						1 siège OS C
Entité 9	5 + 1 (arrondi)			1 siège OS C		1 siège OS D	1 siège OS B
Entité 10	12		1 siège OS D	1 siège OS B	1 siège OS C		
Total	80	4	8	12	16	20	24
Périmètres d'exercice du mandat	Nombre sièges RPx	Tour 7	Tour 8	Tour 9	Tour 10	Tour 11	Tour 12
Entité 1	5					1 siège OS A	
Entité 2	20	1 siège OS C	1 siège OS A	1 siège OS A et D			1 siège OS A
Entité 3	3						
Entité 4	1					1 siège OS B	
Entité 5	15	1 siège OS A et D	1 siège OS B		1 siège OS B et D		
Entité 6	9	1 siège OS B				1 siège OS C	
Entité 7	7		1 siège OS C		1 siège OS A		
Entité 8	2						1 siège OS C

Entité 9	5 + 1 (arrondi)			1 siège OS C			1 siège OS B
Entité 10	12		1 siège OS D	1 siège OS B	1 siège OS C		
Total	80	28	32	36	40 *	43	46

* L'OS D a atteint ses 10 sièges au tour 10

Périmètres d'exercice du mandat	Nombre sièges RPx	Tour 13	Tour 14	Tour 15	Tour 16	Tour 17	Tour 18
Entité 1	5	1 siège OS C					
Entité 2	20		1 siège OS A			1 siège OS A et B	8 sièges OS A
Entité 3	3	1 siège OS A		1 siège OS B			1 siège OS A
Entité 4	1						
Entité 5	15		1 siège OS B		1 siège OS B		2 sièges OS A
Entité 6	9						5 sièges OS A
Entité 7	7		1 siège OS C	1 siège OS A	1 siège OS A		
Entité 8	2						
Entité 9	5 + 1 (arrondi)	1 siège OS B					
Entité 10	12			1 siège OS C			5 sièges OS A
Total	80	49	52	55 **	57	59 ***	80

** L'OS C a atteint ses 15 sièges au tour 15

*** L'OS B a atteint ses 17 sièges au tour 17

Bilan des tours de désignation :

	Nombre de sièges RPx	OS A	OS B	OS C	OS D
Entité 1	5	3	0	1	1
Entité 2	20	15	1	2	2
Entité 3	3	2	1	0	0
Entité 4	1	0	1	0	0
Entité 5	15	4	7	0	4
Entité 6	9	5	2	2	0
Entité 7	7	4	0	3	0
Entité 8	2	0	0	2	0
Entité 9	5 + 1	0	3	2	1
Entité 10	12	5	2	3	2
Total	80	38	17	15	10

Etape 6 : Elaboration de la liste des candidats par les OS

Chaque OS concernée élabore sa liste de candidats au siège de RPx à due concurrence du nombre de sièges obtenus par périmètre de désignation et la communique par écrit au secrétaire du CSE-E.

Le secrétaire du CSE-E effectue un contrôle de la régularité de ces listes de candidats.

En cas d'irrégularité, l'OS concernée peut faire évoluer sa liste.

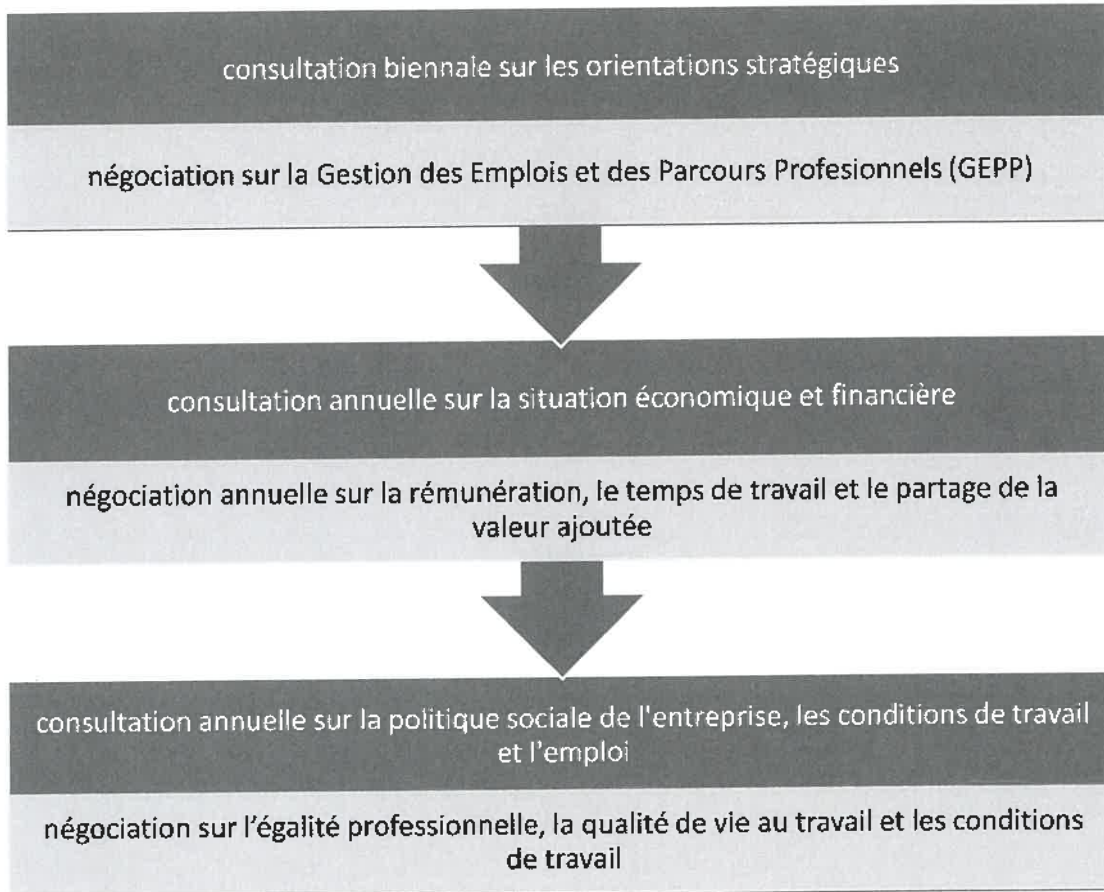
Etape 7 : Publication des listes de candidats

Etape 8 : Délibération du CSE-E

Le CSE-E, par une délibération de ses membres présents ayant voix délibératives, procède à la désignation des RPx présentés par les OS concernées.

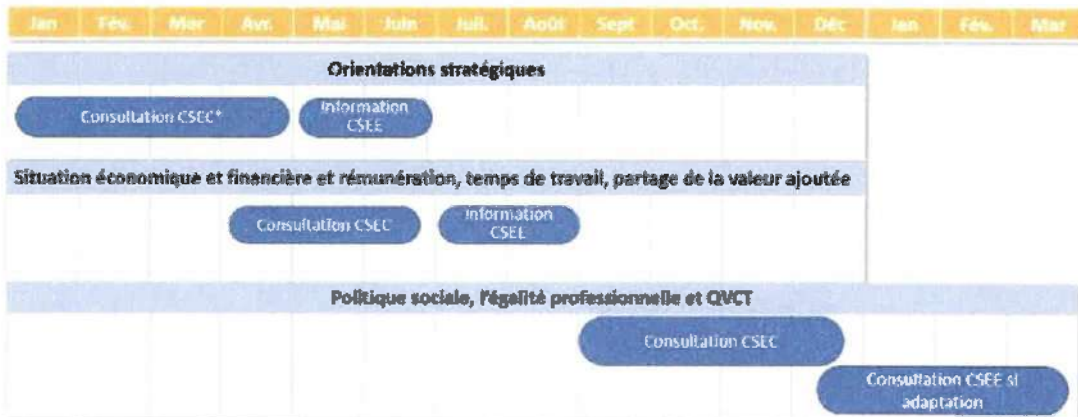
Annexe 4

Consultations récurrentes et négociations obligatoires



Communication à titre indicatif

Frise chronologique des consultations et d'informations à partir de 2025



* Tous les deux ans

Annexe 5

Mode opératoire pour garantir l'identification des participants à distance/en visio-conférence et la présence effective

Conformément aux stipulations de l'Accord, toutes les réunions des instances représentatives du personnel et de leurs commissions, les réunions peuvent être organisées en présentiel, en visio-conférence et en mixte, au choix du participant.

Si un représentant du personnel souhaite participer en visioconférence à une réunion, il apparaît nécessaire de garantir la participation personnelle de l'intéressé et la sécurité informatique des échanges.

Dès lors, la participation d'un représentant du personnel en visioconférence à une réunion peut ne pas s'effectuer exclusivement à partir d'un environnement postal pré-identifié.

Le dispositif mis en œuvre devra garantir l'identification des participants et leur participation effective, en veillant à la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et délibérations.

Les participants s'engagent à respecter la charte informatique utilisateur de l'entreprise et la confidentialité des débats.

Annexe 6

Calcul de la majorité des votes du CSE

Type de vote	Adoption de résolutions :	Elections internes :
	<i>Décisions, délibérations, avis du CSE, consultations, vœux, établissement des politiques annuelles sur les 2 budgets) Election des membres du bureau (secrétaire, trésorier et adjoint)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - choix des représentants au comité central, - choix du représentant au conseil d'administration, - nomination des membres des commissions
Personne pouvant voter	Les membres élus du CSE concernés présents ayant un mandat de titulaire et de suppléant uniquement en cas de remplacement d'un titulaire absent. Par exception, le Président du CSE concerné ou son représentant peut voter lorsqu'il s'agit de l'élection des membres du bureau.	Les membres élus du CSE concernés présents ayant un mandat de titulaire et de suppléant uniquement en cas de remplacement d'un titulaire absent.
Majorité requise	Une majorité se dégage si le nombre de vote identique est supérieur à la moitié des membres du CSE pouvant voter	Une majorité se dégage si le nombre voix exprimé en faveur d'un candidat dépasse celui exprimé en faveur d'un autre candidat
Précisions	Sont pris en compte de <ul style="list-style-type: none"> - tous les votes, y compris les votes blancs ou nuls, - les abstentions, - le vote des membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, - le vote de l'employeur dans les cas où il est admis. Un élu qui sort de la salle au moment du vote et qui n'est pas remplacé ne sera pas pris en compte dans le calcul.	Les votes blancs et les abstentions ne comptent pas
Type de vote	Adoption de résolutions :	Elections internes :
	<i>Décisions, délibérations, avis du CSE, consultations, vœux, établissement des politiques annuelles sur les 2 budgets)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - choix des représentants au comité central, - choix du représentant au conseil d'administration,

	<i>Election des membres du bureau (secrétaire, trésorier et adjoint)</i>	<i>- nomination des membres des commissions</i>
Exemples	<p>Si un comité comprend 10 membres présents ayant le droit de voter, la majorité requise sera de 6 voix et ce même si lors du vote plusieurs représentants s'abstiennent ou votent blanc</p> <p>1. Pour : 5 Contre : 4 Abstention : 1 Partage de voix</p> <p>2. Pour 10 Avis favorable à l'unanimité</p> <p>3. Pour : 6 Contre : 4 Avis favorable à la majorité des membres présents</p> <p>4. Contre : 6 Pour : 1 Abstention : 3 Avis défavorable à la majorité des membres présents</p>	<p>Si un comité comprend 10 votants lors d'une élection interne</p> <p>1. Mme A : 3 Mr B : 2 Blanc : 2 Abstention : 3 Mme A est élue.</p> <p>2. Mme A : 3 Mr B : 3 Mme C : 2 Abstention : 3 Partage de voix Un second tour est organisé entre Mme A et Mr B. Mme A : 3 Mr B : 3 Abstention : 5 Nouveau partage de voix Le candidat le plus âgé est élu.</p>

Annexe 7

Liste des informations contenues dans la BDESE auxquelles l'expert a accès en amont de la consultation sur la situation économique et financière

- Bilans
- Compte de résultats
- Rapports financiers annuels
- Rapports de gestions
- Rapports des commissaires aux comptes

Annexe 8 Lexique

Accord	Désigne le présent Accord
ASC	Activités sociales et culturelles
BAD	Banque à distance
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales
BSCC	Branche Services Courrier Colis
BGPN	Branche Grand Public et Numérique
BUGP	Business Unit Grand Public
CNA	Centre national de l'Assurance
CNMR	Centre national de la mise en relation
CSE-E	Comité(s) social(aux) et économique(s) d'établissement
CSE-C	Comite social et économique central
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
CSSG	Centre de service de la sécurité globale
DADV	Direction de l'administration de ventes BSCC
DAV	Direction de l'administration des ventes
DCN	Direction à compétence nationale
DDCE	Direction du développement commercial entreprises B to B
DDR	Direction déléguée du Réseau
DEDT-SF	Banque des pros
DEX	Direction exécutive
DEX CIL	Direction exécutive Courrier industriel et logistique
DNAS	Direction nationale des activités sociales
DNC	Direction nationale comptable
DNSO	Direction nationale des supports opérationnels
DO	Direction opérationnelle
DOP /DP	Direction (opérationnel) des paiements
DOVM	Direction des opérations et des valeurs mobilières
DORIC	Direction des opérations et ressources informatiques courrier
DRCAD	Direction de la Relation Client à Distance
DREC	Direction de la Relation et de l'Expérience Client
DSEM	Direction du support et de la maintenance
DISFE/DSI BA	Direction des services informatiques de la banque et de l'assurance
DS	Délégué(s) syndical(aux)
DSC	Délégué(s) syndical(aux) central(aux)
DSRH	Direction des services RH
DT	Direction technique (maintenance industrielle)
DTV	Direction de la Télévente
EBR	Ecole de la banque et du réseau
DUER	Document Unique d'Evaluation des Risques de l'établissement
Entité postale	Sous-ensemble d'un établissement distinct recouvrant différentes appellations (site, secteur, plaque, direction...)
Etablissement distinct	Désigne l'établissement distinct servant de cadre de la mise en place du CSE d'Etablissement
ETP	Equivalent temps plein
IDF	Ile de France
i-team	Direction des services IT du Groupe (ex CSM SI)
LPI	La Poste Immobilier (ex La Poste Solutions Immobilières)
NAO	Négociations annuelles obligatoires
PAP	Protocole d'accord pré-électoral
Parties	désigne les Parties signataires du présent Accord
RPx	Représentant(s) de proximité
RS	Représentant syndical au CSE
SCC DASS SIEGE	Directions de soutien Siège de la BSCC