

Les principaux accords CSE à La Poste

Périmètres, dialogue social et droit syndical



Sud^{PTT}

Fédération des activités postales et de télécommunications
25/27 rue des envierges Paris

Union
syndicale
Solidaires

f @federationSudptt

ig @federation.sudptt

tw @fdSudPTT

globe sudptt.org

@ sudptt@sudptt.fr

phone 01 44 62 12 00

Table des matières

1- Les CSE d'établissements et le CSE Central 3

A. Avant la mise en place des CSE	3
B. Le fonctionnement des CSE	5
C. Les élu·es CSE	7
D. Les Représentant·es Syndicaux (RS) dans les CSE	7
E. Les attributions du CSE	7
F. Les commissions	8
G. Le CSE Central (CSE-C)	10
H. Les Représentant·es de Proximité des CSE (RPX)	12
I. Les pièges du CSE à éviter	14

2) Les représentant·es du syndicat : 14

A- Les Délégué·es Syndicaux (DS) :	14
B- Négociations :	15
C- Conditions de validité des accords (article L.2232-12) du code du travail :	15
D- Le ou la Représentant·e de Section Syndicale (RSS) :	15

3) Le droit syndical : 15

A- La liberté de circulation :	16
B- Les réunions syndicales :	16
C - Les moyens de communication :	16
D- Les locaux syndicaux :	17
E- Les subventions :	17
F- Les détachements et le TSS (Temps Syndical Supplémentaire) :	17
G- Les enveloppes d'affranchissement :	19
H- Les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale :	19

En conclusion : 20

LEXIQUE : 20

Annexe 1 : fiche référent·es harcèlement Solidaires	21
---	----

Cette mini formation et ce support sont réalisés afin de présenter aux structures et aux militant·es ce que seront les CSE (Comités Sociaux et Économiques) et leur application à travers les accords à La Poste. L'objectif est de pouvoir apporter une base en faisant le point sur les négociations en cours qui dureront jusque début 2024.

Cette formation spécifique est apparue nécessaire au Bureau Fédéral car à La Poste, nous ne sommes pas passés par la case CE (Comité d'Entreprise). C'est donc un changement total dans les instances qui nous attend. Elle répond également à une partie de la motion adoptée au CF d'octobre 2023 : « Il faut rapidement former l'ensemble des responsables de syndicat au fonctionnement du CSE avant les élections avec l'engagement de restituer cette formation auprès de leurs militant·es locaux/locales. »

Par ailleurs, pour les CSE, il est possible de déroger au code du travail par des accords. Il nous a donc semblé indispensable de former les syndicats sur le contenu des accords dans notre boîte. Cette version a été complétée des questions des participant·es à la réunion d'introduction aux CSE avec les responsables de syndicats du 26 mai 2023 et des questions posées lors des CF de mai et octobre 2023.

Il est bien sûr conseillé à tout le monde de suivre les formations organisées par Ifesud/Solidaires, sur 3 ou 5 jours, pour s'approprier davantage le sujet des CSE, sur les mises en œuvre pratiques des mandats notamment.

Il semblait également nécessaire de regrouper dans des thèmes ce qui est évoqué dans plusieurs accords. Au moment de l'élaboration de cette formation :

- L'accord périmètre est finalisé, signé normalement majoritairement par CFDT-CGC-CFTC, UNSA et FO,
- L'accord sur les moyens est signé par les mêmes,
- L'accord sur le droit syndical est soumis à la signature jusqu'au 30 novembre

À ce jour, ce guide ne détaille pas les accords suivants dont certains sont toujours en cours de négociation :

- La valorisation des parcours syndicaux,
- Les ASC (Activités Sociales et Culturelles),
- La BDESE,
- Le vote électronique
- Le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral).

Nous ne connaissons pas la date des élections, qui sera définie dans le PAP, mais au plus tard la mise en place des nouvelles instances se fera fin octobre 2024.

1- Les CSE d'établissements et le CSE Central

A. Avant la mise en place des CSE

Le CSE est l'instance qui va fusionner les attributions des CT et des CHSCT actuels. L'accord sur les périmètres qui serait signé majoritairement réduit drastiquement le nombre de ces futures instances, et donc le nombre de représentant-es du personnel (élu-es ou désigné-es).

Les périmètres des CSE d'établissements (CSE-E) :

Le découpage des CSE-E fait obligatoirement l'objet d'un accord. À défaut, c'est une décision unilatérale de l'employeur. La Poste, propose au final 32 CSE-E alors qu'il existe aujourd'hui 145 CTL et 650 CHSCT. Elle a dû en ajouter un par DOM suite à la pression des sénateurs. Elle n'en prévoyait qu'un seul pour l'ensemble des DOMs, sans se soucier du décalage horaire entre l'Amérique et l'Océan Indien !

Nous n'avons eu de cesse de le répéter, ces périmètres sont totalement insensés et auront des conséquences graves sur le fonctionnement des IRP à La Poste, et donc sur les conditions de travail des postier-es. D'ailleurs, La Poste est parfois allée au-delà des dispositions du Code du travail dans plusieurs aspects pour obtenir les signatures d'OS

dont elle a besoin et sans doute pour éviter un éventuel recours juridique ou une intervention de l'inspection du travail.... Mais ces mesurette ne sont que de misérables rustines au vu des périmètres proposés !

Le détail des périmètres CSE-E, CSSCT et RPX figure dans le document « simulation CSE » en annexe.

Il faut se préparer à monter les listes entre de nombreux syndicats :

Avant la mise en place des CSE-E, il va falloir se préparer, et le plus vite possible, c'est notre urgence. Il est nécessaire que les syndicats se rencontrent, notamment pour discuter de possibles coordinations, au niveau des futurs périmètres. Certain-es en ont déjà fait l'expérience avec les dernières élections CAP-CCP. L'accord PAP fixera les modalités d'organisation des élections CSE mais il faut l'anticiper. Lors des premières réunions, les syndicats doivent envisager tous les mandats : RPX (Représentant-e de Proximité), DS (Délégué-e Syndical-e), élu-es CSE... et discuter des possibilités de répartition. Les rôles de chacun-e sont évoqués dans ce guide. Il faudra avoir en tête que les élu-es (titulaires et suppléant-es) alimenteront les commissions, dont la CSSCT.

Les cumuls de mandats seront possibles selon le tableau ci-dessous :

Cumul des mandats

	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.

Au travers de ses accords, la boîte encourage ce cumul des mandats, car elle veut avoir affaire à des syndicalistes professionnel·les éloigné·es du terrain qu'elle se met plus facilement dans la poche. Ce n'est pas notre conception du syndicalisme de lutte, au plus près du terrain et des collègues. Donc, même si ces cumuls sont possibles, il faudra les éviter au maximum.

Une charte des élu·es, sur le modèle de ce qui peut se pratiquer dans d'autres structures de Solidaires, sera proposée et discutée avec les syndicats, on pourrait par exemple décider que les cumuls ne sont pas possibles sauf en cas de carence de candidat.

Avec la mise en place des CSE, il est possible de monter une liste incomplète, par exemple avec un seul nom, mais ce

type de liste ne donnerait pas envie de voter pour nous, il vaut donc mieux essayer de les compléter. Mais attention, il sera important de mettre des militants de confiance sur les listes et préférable que ces camarades aient suivi des formations sur les valeurs de SUD en amont, car une fois élu·e, la boîte fera tout pour les récupérer et les éloigner de nos valeurs. Dans l'absolu il sera désormais possible d'être présent partout (ou presque), et cela sera déterminant, notamment pour la représentativité nationale, puisque chaque voix compte dans le calcul.

Le nombre de titulaires et les heures qui sont attribuées dépendent du nombre de salarié·es du périmètre du CSE.

La Poste reprend uniquement les dispositions du Code du travail :

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
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 299	11	22
300 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 699	14	24
700 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
1000 à 1249	17	24
1250 à 1499	18	24
1500 à 1749	20	26
1750 à 1999	21	26
2000 à 2249	22	26
2250 à 2499	23	26
2500 à 2749	24	26
2750 à 2999	24	26
3000 à 3249	25	26
3250 à 3499	25	26
3500 à 3749	26	27
3750 à 3999	26	27

Effectif par CSE d'établissement (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
4000 à 4249	26	28
4250 à 4499	27	28
4500 à 4749	27	28
4750 à 4999	28	28
5000 à 5249	29	29
5250 à 5499	29	29
5500 à 5749	29	29
5750 à 5999	30	29
6000 à 6249	31	29
6250 à 6499	31	29
6500 à 6749	31	29
6750 à 6999	31	30
7000 à 7249	32	30
7250 à 7499	32	30
7500 à 7749	32	31
7750 à 7999	32	32
8000 à 8249	32	32
8250 à 8499	33	32
8500 à 8749	33	32
8750 à 8999	33	32
9000 à 9249	34	32
9250 à 9499	34	32
9500 à 9749	34	32
9750 à 9999	34	34
10000	35	34

Nous allons également devoir respecter les collègues. Au minimum, nous aurons un collègue cadre et un collègue employé. Il est fort probable qu'il y ait un 3ème collègue pour la maîtrise, mais nous n'aurons cette information qu'après la signature du PAP. Nous ne connaissons pas non plus le niveau des grades qui constitueront les collèges. Nous avons toujours estimé que la classe III constituait les cadres, mais il pourrait être envisagé que cette classe III (ou une partie au moins) soit celle de la maîtrise et que les cadres ne soient constitués qu'avec la classe IV... Tant que le PAP n'est pas signé, nous ne savons pas, par contre, ce

que nous savons, c'est que des sièges leur seront réservés et qu'il faut donc se préoccuper dès maintenant de ces grades.

Pour chaque collègue, il faudra monter une liste de titulaires et une liste de suppléant·es (si 3 collèges cela veut donc dire 3 listes titulaires et 3 listes suppléant·es), en sachant qu'un·e candidat·e titulaire peut aussi l'être comme suppléant·e.

Par exemple, dans les CSE-E qui auront 35 élu·es, le total des listes pourra compter jusqu'à 70 postier·es : 35 sur les

listes titulaires et 35 sur celles des suppléant-es.

Il ne faudra pas oublier de respecter la proportionnalité femmes/hommes. Pour le moment, La Poste n'a jamais imposé l'alternance, mais il faut s'y préparer, il n'y a plus de raison pour que la loi Rebsamen ne s'applique pas.

Il faut faire plus de 10 % des voix pour être représentatif, que ce soit au niveau local ou national. Les élections ont normalement lieu tous les 4 ans, sauf accord fixant une autre durée (2 ans minimum).

B. Le fonctionnement des CSE

Chaque CSE disposera d'un règlement intérieur et est une personne morale distincte des OS.

Les réunions du CSE-E :

La Poste prévoit de laisser la main au CSE-E pour leur nombre de réunions annuelles qui vont de 4 à 11 (contre 12 prévues dans le Code du travail). 4 réunions minimum par an comportent un ODJ sur les questions de Santé Sécurité et Conditions de Travail où le médecin du travail coordinateur et le responsable SSCT sont invités. L'inspecteur du travail ou un agent de la CARSAT peuvent être invités à l'initiative de la boîte ou de la majorité des représentant-es du personnel. Iels le sont obligatoirement à la suite d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou suite à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu dans les cas suivants, suite à :

- la demande de la majorité des élu-es dans la limite d'une par trimestre, ou sur demande motivée de 2 élu-es concernant les questions de SSCT,
- un accident du travail grave,
- un évènement grave portant atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- la contestation d'un danger grave et imminent ou sur les mesures à adopter pour le faire cesser,
- la demande unilatérale de l'employeur,
- un désaccord sur un danger grave ou imminent.

Le CSE est présidé par l'employeur qui peut être assisté de 3 personnes. Si on veut des invité-es (y compris extérieurs à l'entreprise), il faut un accord de la boîte ainsi que de la majorité des élues et prévenir 3 jours ouvrés à l'avance. Un RPX peut donc être invité sur un sujet qui le concerne.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire et mentionne la présence des intervenant-es. Il est communiqué à tout le monde au moins 3 jours avant la réunion (hors week-end et fériés), le calendrier des instances (réunions CSE) étant communiqué chaque début d'année. La convocation est envoyée pour info aux suppléant-es.

Les réunions se tiennent en présentiel, à distance ou en

mixte au choix du ou de la participant-e. Il est mieux que la première se tienne en présentiel. La participation à distance ne se fait que dans un espace « adapté aux échanges et en toute sécurité ». Les votes à bulletins secrets s'effectuent conformément aux dispositions du Code du travail. Si possible, les réunions ne se tiennent pas le lundi pour permettre la réunion préparatoire la veille du CSE, surtout si leur durée est prévue sur une journée. Il faut se préparer au fait que les réunions de CSE durent plusieurs jours, du fait de la fusion des instances et de l'étendue des périmètres.

Comme aujourd'hui, les votes se font à la majorité des membres présent-es ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, la résolution ou l'avis est exprimé. Par contre, en cas d'égalité sur le vote d'un-e candidat-e, il faut également la majorité, mais sans tenir compte des votes blancs, nuls ou abstentions. En cas d'égalité, un second tour est immédiatement organisé entre les candidats arrivés en tête, et si l'égalité subsiste, le ou la candidat-e le plus âgé-e est élu-e.

Le président participe uniquement aux votes concernant le fonctionnement interne du CSE, le règlement intérieur du CSE-E et la désignation des membres du bureau où les votes blancs, nuls et abstentions comptent.

La rédaction du procès-verbal est réalisée par un prestataire externe présent à la réunion et enregistrant, sous la responsabilité du secrétaire du CSE. Ce dernier a 15 jours après la réunion pour le transmettre à tout le monde. Les remarques des autres participant-es se font sous 8 jours. Il peut être rédigé en 2 versions : une complète et une retraitée par le secrétaire, respectant la confidentialité, pour être diffusé au personnel.

Les réunions préparatoires

Elles sont prévues avant chaque CSE, si possible la veille, avec une durée équivalente à la durée prévue pour le CSE, mais dans la limite de 14 heures. Comme pour les réunions du CSE, elles peuvent être en présentiel ou en distanciel.

La BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales)

C'est la base de données qui sera à disposition des élu-es CSE qui contiendra de nombreux documents, dont tous ceux concernant les réunions du CSE, y compris les ordres du jour. Elle fera l'objet d'un accord dont les négociations n'ont pas commencé.

Le bureau du CSE

Il règle les affaires courantes et prend les décisions de gestion du CSE. Il est composé d'un-e secrétaire, un-e trésorier-e, un-e secrétaire adjoint-e et un-e trésorier-e adjoint élu-es à la première réunion du CSE parmi ses membres titulaires.

Le ou la secrétaire sera permanent-e, le ou la trésorier-e

bénéficie de 28 heures supplémentaires à son crédit d'élue CSE-E. Un-e supplément-e sera peut-être prévu dans l'accord ASC en cours de négociations.

Le budget de fonctionnement :

Les CSE sont dotés d'un budget de fonctionnement correspondant à 0.22 % de la masse salariale, versé à chaque CSE-E. Celle-ci se calculant une fois l'année écoulée, des avances seront versées mensuellement avec une régularisation en mars de l'année N+1. Chaque CSE-E reversera une partie de ses subventions au CSE-C, qui ne dispose pas de budget en propre de l'employeur, en fonction d'un accord conclu entre les comités. À défaut d'accord, c'est le tribunal judiciaire qui fixe le montant.

Le budget de fonctionnement concerne l'ensemble des OS et servira notamment pour les actions juridiques (dont les actions SSCT...), la formation des élu-es, les frais de déplacement supplémentaires des élu-es, la documentation et

les expertises co-financées.

La Poste précise dès maintenant que le recours à un expert-comptable relève uniquement du CSE-C !

Le Code du travail prévoit que certaines expertises sont financées à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE :

- Celles concernant les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, GEPP ;
- Sur l'introduction de nouvelles technologies ou des aménagements importants modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail ;
- Ou les expertises liées à un droit d'alerte économique du CSE.

D'autres expertises peuvent être décidées, qui seront parfois à 100% à la charge de l'employeur.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT DES FUTURS CSE: ESTIMATIONS (à titre informatif et indicatif)			
CSE	Assiette Masse Salariale brut	Taux	Budget par CSE
CSE BSCC Paris Idf Dexc (DEX IDF)	346 341 947	0,22%	761 952
CSE BSCC Paris Auvergne Rhone Alpes Dexc (DEX AUVERGNE RHÔNE ALPES)	291 970 151	0,22%	642 334
CSE BSCC CIL (DEX CIL)	271 244 701	0,22%	596 738
CSE BSCC Paris Nouvelle Aquitaine Dexc (DEX NOUVELLES AQUITAINE)	256 478 857	0,22%	564 253
CSE BSCC Paris Occitanie Dexc (DEX OCCITANIE)	226 296 670	0,22%	497 853
CSE BGNP Rennes Dex Rlp Ouest(DEX BRETAGNE)	213 360 662	0,22%	469 393
CSE BSCC Paris Paca Corse Lpm Dexc (DEX SUD)	196 883 373	0,22%	433 143
CSE BSCC Colis (COLISSIMO)	186 413 988	0,22%	410 111
CSE BSCC Paris Grand Est Dexc (DEX GRAND-EST)	178 120 298	0,22%	391 865
CSE BSCC Support (DCN, SIEGES, SUPPORT)	175 052 383	0,22%	385 115
CSE BSCC Paris Hauts De France Dexc (DEX HAUT DE France)	171 923 534	0,22%	378 232
CSE BSCC Paris Pays De La Loire Dexc (DEX PAYS DE LOIRE)	140 550 334	0,22%	309 211
CSE BSCC Paris Bretagne Dexc(DEX BRETAGNE)	123 147 325	0,22%	270 924
CSE BSCC Paris Normandie Dexc (DEX NORMANDIE)	117 733 295	0,22%	259 013
CSE BSCC Paris Bourgogne Franche Comte Dexc (DEX BOURGOGNE FRANCHE COMTE)	111 459 929	0,22%	245 212
CSE BSCC Paris Centre Val De Loire Dexc (DEX VAL DE LOIRE)	97 312 081	0,22%	214 087
CSE BSCC Vente (DDCE et TELEVENTE)	76 007 466	0,20%	152 015
CSE BGNP Bordeaux Dex Rlp Grand Sud Ouest (DDR GRAND SUD- OUEST)	247 473 405	0,22%	544 441
CSE BGNP Lille Dex Rlp Nord Est (DDR NORD-EST)	239 528 646	0,22%	526 963
CSE BGNP Paris Dex Rlp Ile De France (DDR IDF)	264 121 991	0,22%	581 068
CSE BGNP Marseille Dex Rlp Sud Est (DDR SUD-EST)	261 553 785	0,22%	575 418
CSE BGNP Supports BGNP	128 131 592	0,22%	281 890
CSE BGNP Corse (DEX CORSE)	51 122 033	0,20%	102 244
CSE BGNP BUGP	50 216 487	0,20%	100 433
CSE BGNP REUNION (DEX OM REUNION)	60 770 162	0,20%	121 540
CSE BGNP GUADELOUPE (DEX OM GUADELOUPE)	41 918 730	0,20%	83 837
CSE BGNP MARTINIQUE (DEX OM MARTINIQUE)	40 351 549	0,20%	80 703
CSE BGNP GUYANE (DEX OM GUYANE)	20 481 692	0,20%	40 963
CSE BGNP MAYOTTE (DEX OM MAYOTTE)	7 562 342	0,20%	15 125
CSE SF CREC (DREX - DP)	261 443 540	0,22%	575 176
CSE SF Support (SUPPORT B-SF)	152 294 258	0,22%	335 047
CSE Groupe (SIEGES GROUPE)	343 057 523	0,22%	754 727
Total	5 350 324 728	0,219%	11 701 028

En plus de ce budget, chaque CSE disposera d'un local aménagé, d'un panneau d'affichage propre en papier parfois numérique sur l'intranet comme pour le CSE-C, d'un accès spécifique à .com1 (teams, yammer...) et d'une adresse mail fonctionnelle spécifique pour le CSE. Il sera possible d'écrire sur les mails des postiers, mais en recueillant leur accord au préalable.

Les membres du CSE auront accès aux sites de réservations de salles.

C. Les élu·es CSE

Leurs mandats sont limités à 3 maximum à partir de 300 salarié·es. La Poste prévoit donc un accord sur la valorisation des parcours syndicaux. Cet accord n'est pas abordé dans cette formation, mais il traite de la fin des mandats des IRP actuelles et de ceux à venir.

Les titulaires et les suppléant·es peuvent circuler librement dans l'entreprise et à l'extérieur, peuvent prendre tous les contacts nécessaires auprès des salarié·es et sont des salarié·es protégé·es. Il faut l'avis du CSE et l'autorisation de l'inspection du travail pour les licencier.

Les titulaires sont invité·es à la réunion du CSE et les suppléant·es informé·es, car ils ne siègent que pour remplacer un·e élu·e titulaire absent·e momentanément ou définitivement, exerçant toutes les attributions de celui qu'il remplace et disposant ainsi du droit de vote. Les suppléant·es ont la possibilité, au cours de la mandature, de participer à deux réunions préparatoires du CSE en tant qu'observateur·ice dans la limite de 4 suppléant·es par réunion et en prévenant 5 jours à l'avance.

Les heures attribuées aux élu·es CSE-E :

Pour leur nombre, La Poste reprend les dispositions du Code du travail indiquées dans le tableau ci-dessus (page 4 de ce document).

Elle estime octroyer les grandes « avancées » suivantes pour leur utilisation, avec à chaque fois, un délai de prévenance minimum de 5 jours :

- Annualisation des heures, mais avec une limite d'utilisation de 2 fois ses heures mensuelles dans un même mois.
- Attribution des heures d'un·e titulaire à un·e autre titulaire ou à un·e suppléant·e dans la même limite de transfert d'un maximum de 2 fois les heures mensuelles à utiliser dans un même mois. Un·e membre titulaire d'un CSE peut donc bénéficier de deux fois son volume d'heures annuel au maximum.

Par contre, en contrepartie, la boîte en profite pour instaurer des contraintes pour la prise des heures, quels que soient les mandaté·es (élu·es CSE, RS ou DS) :

- Il faut « veiller » à prendre les heures uniquement par journée ou demi-journée !
- Il faut « veiller » à informer son manager 5 jours avant sauf « situation d'urgence empêchant de respecter un tel délai pour permettre l'organisation de la continuité de service ». C'est totalement tarabiscoté, car la boîte sait qu'elle peut être en dehors des clous sur ce sujet, le Code du travail ne prévoyant aucun délai !

Les réunions du CSE et celles qui sont préparatoires, ainsi que leurs temps de trajets excédant le temps de trajets habituels ne sont pas décomptés du crédit d'heures.

Les frais de déplacement (transports, repas et hébergement selon politique de voyage) :

Ceux des réunions du CSE sont pris en charge par La Poste. Ceux pour la réunion préparatoire ne sont pris en charge que si elle est accolée à celle du CSE.

Formations :

Économique : Elle concerne les membres du CSE titulaires élu·es et est d'une durée maximale de 5 jours. Les frais sont pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE. Celui-ci peut décider de l'étendre aux élu·es suppléant·es et aux RS.

Santé Sécurité et Conditions de Travail : Les élu·es titulaires et suppléants et le référent harcèlement peuvent suivre cette formation lors de leur première désignation et à chaque renouvellement. Attention, pour les élu·es CSE-C, la formation doit avoir lieu dans les 6 premiers mois de la prise de mandat. Elle dure 5 jours lors du premier mandat. Elle est financée par La Poste.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes :

Outre le ou la désigné·e par La Poste, un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres du CSE.

Ils ne disposent pas de droit spécifique lié à cette attribution.

En annexe 1, la fiche sur le rôle des référent·es harcèlement

D. Les Représentant·es Syndicaux (RS) dans les CSE

Ce mandat est incompatible avec celui d'élu·e titulaire ou suppléant·es du CSE.

Dans les CSE qui couvrent moins de 300 salarié·es, le ou la Représentant·e Syndical·e au CSE est le ou la Délégué·e Syndical·e désigné·e par le syndicat qui doit au préalable, s'être présenté·e sur les listes et dans son collège, avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour.

À partir de 300 salarié·es, le syndicat, s'il est représentatif, peut désigner un RS parmi tous les salarié·es du périmètre du CSE.

Le ou la RS assiste à toutes les réunions du CSE et peut participer aux débats, mais n'a pas de droit de vote. Il dispose d'un crédit de 21 heures mensuelles.

Le RS du CSE-C doit être RS auprès d'un CSE-E ou être élu·e titulaire ou suppléant d'un CSE-E et il est détaché à temps plein.

E. Les attributions du CSE

La Poste dans son accord sur les périmètres prévoit de reporter de nombreuses attributions des CSE dans des commissions ou sur les RPX...

Les questions/réclamations :

Elles seront traitées par les RPX (voir les attributions page 15) et n'arriveront au CSE que si elles ne sont pas résolues en amont. Cette façon de procéder éloignera encore davantage du terrain les élu-es CSE.

Les attributions économiques :

Le travail du CSE est préparé en amont par la commission économique (sauf pour les DOMs qui n'en disposeront pas). Ces attributions permettent une information et consultation sur les projets, de surveiller et donner un avis sur de nombreux indicateurs (comme l'évolution des effectifs, sous-traitance, situation comparée femmes-hommes, temps de travail...). Ces données permettent aux équipes syndicales d'informer les collègues et construire des revendications. Cependant, la Poste réserve les consultations sur ces sujets au CSE-C. Les CSE-E se contentent trop souvent d'être informés...

Les attributions SSCT :

Le CSE a récupéré les responsabilités des missions du CHSCT. La Poste prévoit de déléguer à la CSSCT les attributions du CSE sauf les recours à un expert ou la remise des avis dont les dossiers sont préparés par les CSSCT. Le CSE-E sera consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques à son périmètre (exemple : introduction d'une nouvelle machine...) et les mesures arrêtées au niveau de l'établissement (exemple : Document Unique, réaménagement de locaux...)

Les informations et consultations ponctuelles :

Uniquement au niveau des CSE-E :

- Pour les décisions de l'entreprise au national, il est consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques de son périmètre. Par exemple sur l'introduction d'un nouveau matériel à la distri décidé au niveau national, mais qui nécessiterait un aménagement local d'un véhicule.
- Pour les mesures arrêtées au niveau de l'établissement comme la mise à jour du DUER (Document Unique de l'Évaluation des Risques) ou l'aménagement de locaux.

Au niveau du CSE-C et des CSE-E :

Dans ce cas, l'avis des CSE-E doit être rendu au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai applicable à la consultation du CSE-C sinon, il est réputé négatif.

Dans le cas des expérimentations, le CSE-E est informé sans que cela donne lieu nécessairement à une consultation. À l'issue, un bilan est présenté au CSE-E concerné. En cas de généralisation, la consultation se déroule selon le cas au niveau des CSE-E ou du CSE-C.

Délais de consultations/expertises :

À partir du moment où le président informe les élu-es de la mise à disposition des documents dans la BDESE :

- Si un seul CSE-E est concerné, le délai de consultation est d'un mois et 2 mois en cas de recours à un expert.
- Lorsque CSE-E et CSE-C sont conjointement consultés le délai est de 6 semaines et 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises.

Les expertises pourraient être prises en partie sur son budget de fonctionnement.

Les ASC (Activités Sociales et Culturelles) :

Il s'agit d'un monopole légal exclusif du CSE dans un cadre réglementaire peu contraignant, où le CSE est libre de l'ensemble de ses choix.

Pour beaucoup de salarié-es, le rôle du CSE se limite à gérer les ASC qui constituent un complément de salaire, mais qui provoque beaucoup de comportements individualistes. L'accord est en cours de négociations. L'audit demandé pour avoir une vision de l'existant a été compliqué, les cabinets d'expertise choisis par la CGT et la CFDT ont indiqué ne pas avoir eu connaissance de tous les documents dont ils avaient besoin. Le montant de la subvention versée par LP sera négocié dans l'accord en cours. Le CSE-C assumera la gestion d'activités sociales et culturelles, mais à ce jour, la liste des activités ainsi que le % entre lui et les CSE-E n'ont pas été défini puisque ces précisions seront dans l'accord.

Le budget des ASC n'est pas fixé par la loi, mais il ne peut pas être inférieur au ratio de la masse salariale de l'année précédente. On le voit dans le tableau concernant le budget de fonctionnement (page 6), comme les budgets sont calculés en fonction de la masse salariale, si on n'intervient pas, les CSE de services transverses composés essentiellement de cadres seront mieux lotis que ceux qui sont composés de services de production, notamment au courrier. L'accord de gestion évoqué en intersyndicale, notamment pour la désignation des membres du CSE-C pourra aussi décider d'un mode de répartition du budget en fonction du nombre de postier-es d'un CSE-E et non de la simple masse salariale afférente.

F. Les commissions

Les CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail)

Si chaque CSE-E est doté d'une ou plusieurs CSSCT, leur répartition est différente en fonction des branches. Il existe des CSSCT transverses pour les questions qui concernent plusieurs CSSCT. La Poste met en avant que bien que cette commission ne soit obligatoire qu'à partir de 300 salarié-es, elle a décidé de la mettre en place aussi à Mayotte, seul périmètre en dessous de ce seuil. On ne pense pas que ce « cadeau » lui coûte beaucoup...

Composition :

Les représentants de la boîte sont membres des CSSCT. En ce qui concerne les représentants du personnel, les CSSCT de métropole sont composées de :

- 3 membres pour les effectifs de moins de 600 effectifs physiques.
- 4 membres pour les effectifs entre au moins 600 effectifs et moins de 1000 postier-es
- 6 membres pour les effectifs entre au moins 1000 effectifs et moins de 2500 postier-es
- 10 membres pour les effectifs au-dessus de 2500 postier-es

Les CSSCT de Guadeloupe, Martinique et Guyane seront composés de 7 membres, celle de La Réunion de 9 membres et celle de Mayotte de 4 membres, en plus des représentants de la boîte.

Les CSSCT transverses seront composées de 5 membres désigné-es par le CSE et deux représentants de la boîte, dont un qui assurera la présidence de la commission.

La CSSCT-C du CSE central est composé de 5 membres et de 3 représentants de la direction.

Les membres seront obligatoirement des élu-es du CSE concerné, titulaires ou suppléant-es et parmi elleux :

- Si lors du PAP, il est retenu deux collègues (employé-es et cadres), au moins 1 membre doit appartenir au collègue cadre. S'il en est retenu 3 (employé-es, maîtrise et cadres), au moins 1 membre doit appartenir au collègue maîtrise et 1 au collègue cadre.
- Au moins 1 membre doit être titulaire du CSE

Pour chaque membre titulaire de la CSSCT désigné-e, deux suppléant-es classés par ordre de priorité sont désigné-es par le CSE.

Fonctionnement de la commission CSSCT :

Le Code du travail ne dit rien ou presque concernant les moyens et le fonctionnement de la CSSCT...

À La Poste, un-e rapporteur-ice, interlocuteur-ice de référence du président et du secrétaire du CSE sera désigné par le CSE. Il sera chargé d'établir un compte-rendu synthétique nommé « rapport » des réunions à l'attention des membres du CSE. Dans son souci de tout verrouiller, la boîte indique que « cette mission est exclusivement réservée au rapporteur » !!! Il bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 2 heures.

Elle se réunit au moins 5 fois par an, la convocation et l'ordre du jour étant envoyé au moins 3 jours avant. Sur les sujets communs à plusieurs établissements, le président du CSE après discussion avec le secrétaire, peut choisir de réunir une CSSCT transverse ou des réunions communes des CSSCT concernées. Un rapport est établi notamment à l'occasion de la mise à jour du DUER pour permettre aux élu-es du CSE de l'évoquer lors de la réunion préparatoire du CSE qui va traiter le sujet. Sa non-transmission ne

remet pas en cause la validité d'une info-consultation.

Crédit d'heures :

La loi ne prévoit pas de crédit d'heures. La Poste attribue 14 heures qui s'ajoutent pour les élu-es titulaires du CSE-E. Ce crédit est porté à 21 heures pour les DOMs. Il est ajouté 3 heures aux membres des CSSCT transverses. Les modalités pour les prendre sont les mêmes que pour le crédit d'heures des élu-es CSE (page 8) sauf qu'il n'est pas prévu de transferts entre élu-es et que le délai de prévenance pour les dépassements des heures prévues mensuellement est de 8 jours. Ne sont pas décomptés du crédit d'heures : le temps passé à la recherche de mesures préventives suite à une procédure de danger grave et imminent, aux enquêtes menées après l'accident, le temps de réunion de la CSSCT ou de l'inspection décidée et les déplacements dépassant le temps de trajet habituel.

Deux déplacements aller/retour par mois pour utiliser son crédit d'heures dans le périmètre de sa CSSCT sont pris en charge par La Poste.

Attributions :

Il est important et indispensable de rappeler que cette commission n'a aucun pouvoir pour agir en justice ou décider d'une expertise, et elle ne peut pas rendre d'avis. Ces attributions sont laissées au CSE, qui ne peut pas déléguer le droit à la consultation.

Ses attributions sont les suivantes, elles ne sont pas exhaustives (article 5.4 de l'accord relatif à l'architecture des IRP) :

- Préparer les consultations du CSE pour les questions CSSCT
- Contribuer à la prévention et la protection des travailleurs, comme pour le CHSCT, pour cette mission, il ne faut pas oublier que la responsabilité revient à l'employeur
- Pouvoir faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée en matière de SSCT (y compris un RPX)
- Réaliser des analyses de risques
- Procéder au minimum 4 fois par an à des inspections
- Réaliser des enquêtes internes
- Demander à entendre le chef d'une entreprise voisine
- Être informé des visites de l'inspection du travail et possibilité de l'accompagner
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (exemple : harcèlements, violences...) ou de danger grave et imminent qui rappelle, est un droit individuel de chaque élu-e au CSE !

Le Code du travail prévoit également le recours à des droits d'alertes, qui peuvent être déclenchés par n'importe quel membre du CSE, dans d'autres circonstances qui n'apparaissent pas clairement dans les accords de La Poste :

- en cas de risques pour la santé publique et l'environnement, d'alerte économique (il peut demander des explications à l'employeur s'il a connaissance de faits affectant la situation économique de l'entreprise)
- en cas d'alerte sociale (en cas de recours de manière abusive à des contrats précaires).

Les registres HSCT disparaissent. Il faut inciter les collègues à contacter le RPX s'il est à SUD, ou les DS si nous n'avons pas de RPX sur le périmètre.

Dans les négociations, La Poste a essayé de faire croire que ces commissions remplacent les CHSCT, mais c'est faux, les attributions et surtout responsabilités ne sont pas les mêmes, mais SUD a été bien isolé sur le sujet... En tous les cas, il faudra avoir en tête que la responsabilité juridique revient au CSE et qu'il faudra inscrire à l'ODJ du CSE toutes les questions importantes traitées en commission, surtout celles faisant l'objet de désaccords afin qu'elles soient retranscrites dans les PV des CSE au cas où nous en ayons besoin ultérieurement.

Les autres commissions

- Une commission des marchés (pour les CSE-E et le CSE-C) est créée pour les procédures d'achats de montants importants.

Les membres sont des titulaires du CSE et leur nombre est décidé par le Règlement Intérieur du CSE. Elle se réunit au minimum 4 fois par an, en fonction des besoins. Elle est présidée par un-e élu-e du CSE. Chaque membre dispose d'un crédit d'heure annuel de 28 heures avec une limite globale de 112 heures (équivalent à 4 membres). L'accord ASC pourra avoir un impact sur les modalités de fonctionnement de cette commission, y compris pour le volume d'heures.

Pour les CSE-E, les commissions suivantes ne seront mises en place qu'en métropole, les DOMs disposeront d'une commission unique regroupant tous les sujets sans donner d'explications de cette exception :

- Commission emploi, formation, égalité pro, handicap et diversité : La Poste a refusé notre demande de faire une commission égalité pro spécifique dans les CSE-E, tel que prévu par le Code du travail. Tout un symbole...
- Commission ASC et logement : refus également de séparer la commission logement (là aussi, prévu dans le Code du travail) alors qu'au vu des salaires des postier-es, elle est indispensable...
- Commission environnement, sans doute avec un état d'esprit RSE pour favoriser la cogestion...
- Commission économique, pour étudier les données économiques, financières, mais aussi commerciales de l'établissement !

Une fois de plus, la loi ne prévoit pas de crédit d'heures, La Poste en attribue en le rappelant dans l'accord. Il s'additionne aux crédits mensuels pour les élus titulaires CSE et ne tient pas compte du temps passé en réunion.

- Commission unique des DOMs : 3 membres dont un-e titulaire du CSE + 2 représentant-es de la boîte, réunion 4 fois par an. 7 heures/mois par membre.
- Commission emploi, formation, égalité pro, handicap et diversité : 5 membres dont un-e titulaire du CSE + 2 représentant-es de la boîte, réunion 4 fois/an. 7 heures/mois par membre.
- Commission environnement : 5 membres dont un-e titulaire du CSE + 2 représentant-es de la boîte, réunion 3 fois par an. 7 heures/mois par membre.
- Commission économique : 3 membres dont un-e titulaire du CSE + 2 représentant-es de la boîte, réunion 2 fois par an. 3.5 heures/mois par membre.
- Commission ASC : 5 membres dont un-e titulaire du CSE, réunion 3 fois par an. Elle travaille en lien avec la commission des marchés. La présidence est assurée par un membre de la commission, titulaire du CSE. 10.5 heures/mois par membre. L'accord ASC pourra avoir un impact sur les modalités de fonctionnement de cette commission.

Chaque CSE-E aura également la possibilité de désigner une ou plusieurs commissions facultatives supplémentaires avec deux réunions annuelles ne dépassant pas 7 heures, le plafond d'attribution d'heures, toutes commissions, réunions et nombre de membres confondus est fixé à 100 heures annuelles (temps de trajet compris). Ces heures peuvent aussi servir à augmenter les autres commissions.

Chaque membre de chaque commission aura deux membres remplaçants désignés par le CSE-E. Les convocations sont adressées par chaque président au moins 3 jours avant la réunion. Un compte-rendu synthétique est rédigé par l'un-e des membres.

G. Le CSE Central (CSE-C)

Le CSE Central (CSEC) :

Contrairement au CTN où une élection nationale avait lieu, le CSE-Central sera composé de membres élu-es parmi les CSE d'établissement lors de la première réunion après les élections. La représentativité nationale sera calculée en additionnant les voix aux CSE-E. L'élection au CSE-C implique que nous pouvons être représentatifs au niveau national en obtenant plus de 10 % des suffrages, mais pas forcément représenté avec un siège au CSE central si des alliances se font contre nous.

Il a été évoqué en intersyndicale de réaliser un accord de gestion pour discuter avant la mise en place des CSE des points « sensibles » dont le mode de désignation des représentants au CSE-C. Par ailleurs, il faudra aussi décider quels sont les CSE-E qui envoient un de leurs élus

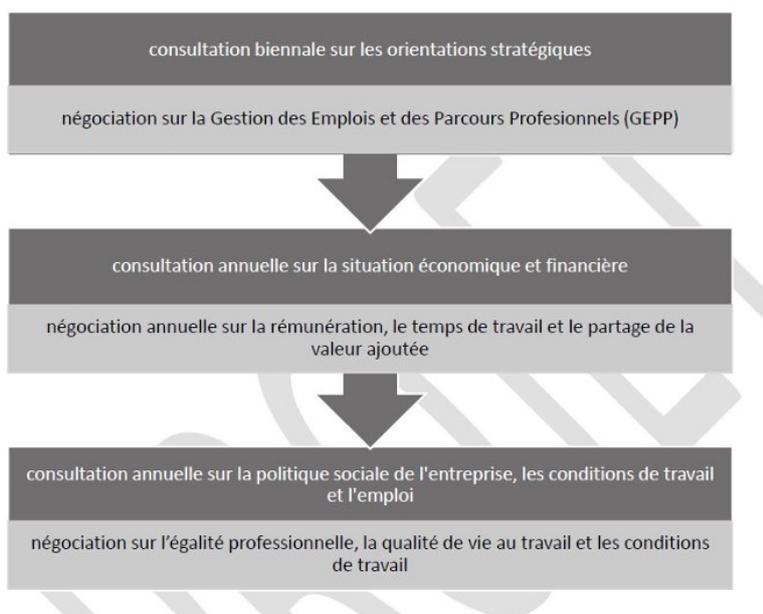
au CSE-C. En effet, comme ce dernier sera composé de 25 titulaires et 25 suppléants, les 32 CSE-E ne pourront pas tous être représentés, les suppléant·es ne siégeant pas ! L'équation est complexe, car les sièges du CSE-C devront sans doute être répartis en proportion des effectifs de chaque collègue, comme pour les CSE-E. Et il faudra également veiller à la répartition H/F.

Le CSE-C se réunit au moins 7 fois par an dont 4 réunions évoquant la SCCT. Les réunions extraordinaires sont possibles. L'ordre du jour et la convocation sont communiqués

au moins 10 jours à l'avance, hors week-end et jours fériés.

Les titulaires disposent, en plus de leurs heures d'élus CSE-E de 14h/mois. Le ou la secrétaire, le ou la trésorier·e et le ou la trésorier·e adjoint·e sont permanent·es. Le ou la secrétaire adjoint·e dispose d'un complément d'heures pour atteindre au maximum un demi-permanentariat.

Les informations-consultations récurrentes qui concernent uniquement le CSE-C :



Communication à titre indicatif

Frise chronologique des consultations et d'informations à partir de 2025



* Tous les deux ans

La situation économique et financière de l'entreprise :

Le CSE-C est consulté sur les comptes de La Poste SA au 2ème trimestre et les CSE -E sont informés de l'avis qu'il a émis dans un délai d'un mois. La négociation sur les NAO débute, après l'ouverture de l'information/consultation du CSE-C sur la situation financière de l'entreprise, mais avant la consultation.

La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi :

Le CSE-C est seul consulté, en fin d'année, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Les négos sur l'égalité pro, la QVT et les conditions de travail sont réalisées au démarrage de l'info du CSE-C et avant son avis. Une information-consultation annuelle sur les adaptations dans les établissements, a lieu dans les CSE-E dans les 3 mois suivants la consultation du CSE-C.

Les orientations Stratégiques de l'entreprise :

La Poste crée ce thème non prévu dans le Code du travail uniquement pour le CSE-C afin de le transformer en courroie de transmission de la politique validée au Conseil d'Administration, pour relayer le plan stratégique qu'elle a décidé seule. Le CSE-C est consulté tous les 2 ans sur ce thème. Il émet un avis et peut proposer des orientations alternatives, le CA devant lui répondre en argumentant. Les avis et réponses sont transmises aux CSE-E sous 15 jours. La négociation de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) est réalisée, à la suite de la consultation. Les CSE-E ont les infos, mais ne sont pas consultés sur ces sujets...

Mis à part pour les NAO, les parties décident des périodes de négociations qui ne sont pas forcément annuelles... Et à chaque fois, le lien consultation CSE-C et négociations d'accords ne peut se faire que « dans la mesure du possible »...

Les informations et consultations ponctuelles :

Uniquement au niveau du CSE-C :

Pour les projets importants qui concernent une ou plusieurs branches ou plusieurs établissements distincts, tant en matière économique et financière qu'au niveau SSCT. Le CSE-C est le seul consulté sur l'introduction de nouvelles technologies ou un aménagement important modifiant les conditions SSCT.

Au niveau du CSE-C et des CSE-E :

Voir page 8 de ce guide

Délais de consultations/expertises :

À partir du moment où le président informe les élu·es de la mise à disposition des documents dans la BDESE :

- Si un CSE-E ou le CSE-C est seul consulté, le délai de consultation est d'un mois et 2 mois en cas de recours à un expert. Le recours à un expert-comptable est de la compétence exclusive du CSE-C. Les frais d'expertise sont pris en charge selon les dispositions du Code du travail articles L.2315-78 et suivants.
- Lorsque CSE-E et CSE-C sont conjointement consultés le délai est de 6 semaines et 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises.

La CSSCT-C :

La CSSCT-C comprend 5 élu·es du CSE-C dont au moins un·e élu·e titulaire et un·e cadre. Pour chaque membre titulaire désigné·e, deux suppléant·es classés par ordre de priorité sont désigné·es par le CSE-C.

Elle se réunit au moins 5 fois par an et à l'occasion de chaque consultation ponctuelle du CSE-C concernant la SSCT. La convocation et l'ordre du jour sont envoyés au moins 3 jours avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles. Un rapporteur est également désigné (page 11 du chapitre CSE-E). Ses membres disposent de 10,5 h/

mois.

Une commission des marchés :

Elle est mise en place pour les procédures d'achats de montants importants.

Les conditions sont exactement les mêmes que pour la commission des marchés des CSE-E (page 12 de ce guide)

Les autres commissions :

Chaque membre bénéficie d'un crédit d'heure mensuel de 7 heures :

- Commission emploi et formation : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 3 fois/an
- Commission égalité professionnelle, diversité et handicap : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 3 fois/an
- Commission ASC et logement : 5 élu·es, présidence assurée par un·e élu·e titulaire du CSE-C, réunion 3 fois/an (les conditions peuvent changer avec la négo de l'accord ASC en cours)
- Commission environnement : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 3 fois/an
- Commission économique : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 6 fois/an
- Commission Transverse La Poste SA et Siège : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 4 fois/an. Cette branche est pourtant couverte par un CSE-E unique...
- Commission Transverse pour la branche GPN : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 4 fois/an
- Commission Transverse pour la branche SCC : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 4 fois/an
- Commission Transverse pour la branche Banque Postale : 5 élu·es + 2 représentants LP, réunion 4 fois/an

Il y a également la possibilité de désigner une ou plusieurs commissions facultatives supplémentaires avec un plafond d'attribution de 200 heures, toutes commissions, réunions, nombre de membres confondus et temps de trajet compris. Ces heures peuvent aussi servir à augmenter celles des autres commissions.

H. Les Représentant·es de Proximité des CSE (RPX)

Les représentant·es de proximité ne sont pas obligatoires, mais au vu des périmètres des CSE-E de La Poste, il aurait été difficile de ne pas en mettre. La Poste a ainsi décidé d'en mettre en place partout... sauf dans les DOMs !!! Au prétexte que la proximité existe déjà au vu des périmètres des CSE ! Cela pose problème, car ce sont des élu·es protégé·es ce qui n'a rien d'anodin au vu du comportement de la boîte vis-à-vis des syndicalistes revendicatifs !

Tout·e postier·e relevant du périmètre du CSE-E peut être RPX s'il·elle dépend du périmètre RPX concerné, s'il·elle est présent depuis plus de 12 mois consécutifs dans l'entreprise

et s'il ne détient aucun mandat de CSE titulaire, DS ou RS.

Il est prévu un-e RPX pour 100 postier-es en moyenne sur la base des effectifs arrêtés à la date du premier tour des élections CSE qui sera définie dans l'accord PAP. Ils devraient donc être, plus de 1 600 au total pour 900 élu-es CSE, récupérant une partie des prérogatives de ces dernier-es, mais sans avoir les mêmes moyens.

Leur désignation est faite en fonction des résultats aux élections CSE. Il faut avoir au moins un-e élu-e titulaire au CSE pour disposer de RPX. La répartition du nombre de sièges entre OS se fait comme pour les élu-es CSE, sauf que c'est tous collèges confondus et qu'on ne tient pas compte du nombre de rayures sur des noms des listes. En effet, lors des votes, les postier-es pourront voter pour une liste et rayer dessus les noms qu'ils ne veulent pas. L'attribution des sièges est réalisée par les élu-es CSE en choisissant à tour de rôle le périmètre RPX qu'ils souhaitent, et ce jusqu'à la fin de la liste. Chaque organisation syndicale communique 15 jours avant la prochaine réunion du CSE la liste des RPX candidat-es qui doit être équilibrée H/F.

La Poste limite leur renouvellement définitif ou temporaire à un par an et par siège, dans la limite d'1/3 de tous les RPX d'une OS. Ce sont des salarié-es protégés. Ils ont la liberté de circulation pendant leurs heures de délégation.

Leur interlocuteur local pourra être leur manager ou leur correspondant RH qui, quand il s'agit d'un RRH, n'a même aucun pouvoir décisionnel !

Leurs attributions, uniquement dans leur périmètre de désignation, sont les suivantes :

- La prise en charge des réclamations individuelles et collectives formalisées par écrit. Le correspondant de la boîte s'engage à lui répondre sous 10 jours ouvrables maximum sauf urgence. Le RPX peut demander à être reçu par le manager de l'entité concernée. Si la réunion ne peut pas être à distance, les temps de déplacements et celui de la réunion ne sont pas décomptés des heures de délégations.

Pour les réclamations qui ne sont pas résolues au niveau local, une réunion prioritairement en distanciel entre les RPX du périmètre de la CSSCT et un représentant de La Poste a lieu. Les questions doivent remonter 8 jours avant cette réunion sinon, elles sont reportées à la réunion suivante. Il y en aura 8 réunions par an au maximum, d'une durée maximale de 3 heures. Le représentant de LP s'engage à apporter une réponse dans un délai maxi de 10 jours ouvrables. Il rédigera et diffusera un compte-rendu de la réunion. Ces réunions ne sont pas décomptées du crédit d'heures.

Si les réclamations ne sont toujours pas résolues, le représentant de La Poste les remontera à la CSSCT pour

les questions SSCT ou à la commission en charge du sujet, à défaut au secrétaire du CSE-E qui proposera une inscription à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE-E. Un-e RPX peut être invité-e à une CSSCT par une décision majoritaire des membres de la CSSCT et avec accord du président. La CSSCT décidera de transmettre ou non au CSE les questions non résolues.

Le circuit prévu est lourd et sans doute décourageant. Il est donc indispensable que les RPX aient le réflexe d'informer directement les élu-es CSE SUD des dossiers urgents et/ou qu'ils n'arrivent pas à résoudre.

- La prise en charge des actions de proximité en matière de CSSCT
- Le relais local du CSE-E concerné en matière d'ASC et de logement. Cette attribution n'est pas détaillée dans les accords. En tous les cas, il faut avoir en tête qu'au vu des découpages, SUD ne sera pas présent sur tous les périmètres RPX, il faudra donc que les DS soient également les relais pour ne pas laisser le terrain aux autres OS.

ATTENTION, car, il est écrit dans l'accord périmètres que les RPX ne pourront pas :

- **Rendre un avis ou décider d'une expertise, cette attribution revenant aux élu-es CSE,**
- **Participer aux réunions des CSSCT ou CSE sauf s'ils sont invité-es sur un point particulier,**
- **Avoir des revendications qui relèvent du champ des délégué-es syndicaux (!!!)**

Ils disposent d'un crédit d'heures mutualisable entre RPX, intégrant le temps de déplacement :

- 14h/mois pour ceux qui sont sur un monosite
- 17,5 h/mois pour la BSCC et SF si le nombre de sites ou de Secteurs pour BGPN est compris entre 2 et 5.
- 21 h/mois + 5h/mois de temps de déplacement pour BSCC et SF si le nombre de sites ou de Secteurs pour BGPN est supérieur ou égal à 6 et pour les RPX désigné-es pour des périmètres à couverture nationale, quelle que soit la branche.

Ils peuvent annualiser ses heures sans dépasser dans un même mois, deux fois la durée de crédit d'heures dont il dispose. Le temps et le déplacement des visites d'inspection décidées par la CSSCT, la contribution à des enquêtes liées à des accidents du travail, les réunions et les temps de déplacements pour aller rencontrer l'employeur ne sont pas décomptés.

La Poste prendra en charge deux déplacements maxi aller-retour sur une journée par mois.

Pour les RPX sur un périmètre multisite à couverture nationale ou rattaché à une Direction à Compétence Nationale, il sera remboursé en plus, au maximum 3 déplacements

annuels intégrant des frais avec une nuit sur place.

Modalités d'utilisation des heures de délégation :

Elles doivent être prises par journée ou demi-journée (équivalent à 4 heures) avec un délai de prévenance de 6 jours calendaires.

Ils bénéficient de formations :

- Pour les RPX n'étant pas ancien membre de CHSCT, une formation prise de mandat de deux jours concernant les sujets SSCT et la résolution des problèmes des RPX, facturable à la boîte
- Une formation complémentaire d'un jour, l'année suivante sur les mêmes sujets, également facturable.

I. Les pièges du CSE à éviter

Le CSE va accentuer tous les pièges de l'accompagnement patronal déjà existants comme :

- La confidentialité sera sans doute présente sur de nombreux documents qui n'ont rien de confidentiel. Elle fait même l'objet d'un paragraphe spécifique dans l'accord sur les moyens !
- La distance avec les salarié·es que La Poste va accentuer avec des périmètres géographiques hallucinants, certains couvrants jusqu'à 12 000 postier·es quand la fourchette maximum du Code du travail est de 10 000 ! Certains CHS de direction nationale connaissent bien cette difficulté et

n'ont pas le temps de voir tout le monde en une année, sans compter que la boîte ne prendra pas tous les voyages en charge...

- L'absence d'expression syndicale est un gros risque. Les élu·es devront participer aux réunions du CSE et à celles qui le prépare, mais également à toutes les commissions qui sont composées uniquement d'élu·es CSE. Il y aura des heures de délégations qui vont permettre d'approcher les temps pleins mais attention à ne pas se noyer dans les réunions, à étudier des dossiers en oubliant d'aller voir les collègues concernés. Au-delà de l'expression du CSE, il faut que SUD fasse des tracts pour expliquer au personnel ce qu'il défend dans cette instance.

- Un risque d'adhésion aux « contraintes » de l'entreprise et de son environnement économique, La Poste affichant clairement sa volonté d'en faire des relais de sa politique décidée au conseil d'administration, éloignant les élu·es du terrain.

- Il est aussi bon de rappeler que, comme pour le CHSCT, les élu·es n'ont pas et ne doivent pas partager avec l'employeur la responsabilité de la santé et de la sécurité du personnel.

2) Les représentant·es du syndicat :

A- Les Délégué·es Syndicaux (DS) :

Les DS sont les représentant·es des syndicats chargés de négocier avec la boîte. Ils sont réservés aux Organisations Syndicales Représentatives. Pour être désigné DS, il faut auparavant s'être présenté aux élections CSE et avoir réalisé au moins 10 % des voix à titre individuel, car chaque électeur aura la possibilité de rayer des noms sur la liste pour laquelle il vote.

Le passage aux CSE ne doit pas nous faire oublier que le rôle des syndicats et de ses représentant·es est d'être au plus près des salarié·es. Il faut aussi veiller à garder un lien avec la fédération et continuer à assurer le fonctionnement du syndicat (comme la trésorerie) les actions interpro.

Au niveau national, chaque OSR peut désigner un DSC et 12 DSC adjoints qui sont à temps plein.

Le nombre de DS désigné·es au niveau des CSE-E est lié à leur périmètre variable en fonction des effectifs couverts par le CSE-E. La Poste applique les dispositions du Code

du travail et elle en ajoute un par seuil de 3000 personnes physiques (y compris les CDD), ce qui en représentera entre 1 et 10 par périmètre CSE-E. En cas de variation d'effectifs pendant la mandature, aucun ajustement ne sera apporté.

› [Article R2143-2](#)

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- 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.

Chacun·e d'entre eux dispose de 28 heures mensuelles hors temps passé en réunions de négociations (et le temps de trajet excède le temps de trajet habituel pour s'y rendre). L'OS a la possibilité de désigner un·e DSCO (DS coordonnateur·ice) parmi les DS pour être « l'interlocuteur privilégié de la direction », La Poste voulant

« hiérarchiser » les syndicalistes ! Il dispose de 21 heures mensuelles supplémentaires.

B- Négociations :

Un-e DSC peut accompagner un-e DS si le sujet de négociation le justifie (et inversement), mais dans ce cas, seul le DS peut signer l'accord. Les frais de déplacement des DSC sont pris en charge par La Poste dans la limite de 24 déplacements par année civile et lors de l'utilisation de son crédit d'heures. Pour les déplacements entre la métropole et les DOMs, la prise en charge est limitée à une fois par an. Pour les DS, La Poste prend en charge un déplacement aller-retour par mois dans son périmètre.

Les DSC négocient les accords nationaux et de branches si plusieurs établissements (périmètres CSE-E) sont impactés même partiellement. Dans ce cas, les 50 % de signatures nécessaires à la validation de l'accord sont obtenus en additionnant les résultats des organisations syndicales dont le total des voix des CSE d'établissements additionnés dépassent 10 %.

Les DS négocient localement les projets d'évolution d'organisation en matière d'horaires, organisation du temps de travail et aménagement des aspects liés à la mobilité ou de l'accompagnement social et financier : tout est dit, priorité au syndicalisme d'accompagnement !

Les invitations sont envoyées aux DS ou DSC au moins 8 jours avant la date prévue. Chaque OSR est « exclusivement » représentée par 3 membres principalement des DS, mais aussi de postier-es mandaté-es pour toute la durée de la négociation, dont les noms sont communiqués 3 jours à l'avance. Il est important d'utiliser cette possibilité pour ne pas se couper du terrain. Les « éventuelles informations » sont mises dans la BDESE si possible 8 jours avant la réunion. Il est consternant que La Poste écrive sans complexe qu'elle peut inviter les organisations syndicales sans aucun document préalable !

Les commissions de suivis continuent avec uniquement aux organisations syndicales signataires. En cas de difficultés d'application d'un accord, elles peuvent saisir le DRH local et si pas de solutions, saisir ensuite la DRH Groupe.

Les négociations peuvent être engagées postérieurement à la consultation du CSE !

Un groupe de travail composé de 3 représentants par OSR sera mis en place dans les 3 mois suivant la signature de l'accord pour expliquer les modalités du « nouveau » dialogue social ! Il est même précisé que les négociations engagées devront être menées loyalement avec la volonté d'aboutir à un accord d'entreprise ! Ce n'est pas à nous qu'il faut le rappeler au vu de toutes les sommations que nous avons dû faire pour les négociations de ces accords CSE !

Au-delà des négociations et réunions CSE, les bilatérales et audiences syndicales (que la boîte avait appelé « réunions informelles » dans ses premiers documents !) subsistent.

C- Conditions de validité des accords (article L.2232-12) du Code du travail :

Le seuil de validité des accords est désormais de 50 % des suffrages exprimés par les OSR signataires. Cependant, si l'accord a été signé par l'employeur et 30 % des OSR, chacune d'entre elle dispose d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer si elle veut une consultation des salariés. Après ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de la consultation uniquement si aucune OS signataire ne s'y oppose.

La consultation est organisée sous un délai de 2 mois. Elle peut être réalisée par voie électronique. Elle a lieu à la suite d'un protocole signé par au moins 30 % des OSR (pas forcément signataires de l'accord d'origine). Si l'accord est approuvé par la majorité des salarié-es, il est valide, sinon, il est réputé non écrit.

D- Le ou la Représentant-e de Section Syndicale (RSS) :

Une organisation syndicale non représentative peut désigner parmi les effectifs du périmètre du CSE un RSS (Représentant-e de Section Syndicale) qui dispose des mêmes prérogatives que les DS, mis à part le pouvoir de négocier. Il peut donc collecter les cotisations ou distribuer les tracts et dispose d'un crédit d'heures d'au moins 4h dans le Code du travail.

3) Le droit syndical :

Selon La Poste, cet accord constitue du plus par rapport au Code du travail, les OS n'ont donc pas de raisons d'être

insatisfaites ! Pourtant, nous ne pouvons que constater qu'elle se saisit de la mise en place des CSE pour gratter un

maximum sur le droit fonction publique sur lequel repose les moyens actuels de fonctionnement des syndicats. L'accord est soumis à la signature jusqu'au 30 novembre, s'il n'est pas signé, La Poste appliquera le Code du travail sur quasiment tous les points, sauf pour la subvention et 400 000 heures de TSS dont l'utilisation serait encore plus rigide que ce qui est prévu dans l'accord. La majorité du droit serait donc attribué aux seuls les porteurs de mandats...

A- La liberté de circulation :

L'article 5 indique que « Tout postier-e dûment mandaté » peut distribuer des communications syndicales (tracts, affiches, pétitions...) sous réserve, selon la formule consacrée, de ne pas perturber le service ni de se faire en présence de client-es/usager-es. Elle ajoute également le/la secrétaire général-e, pour celles et ceux qui ne dépendent pas de La Poste à condition qu'iel soit salarié-e d'une entreprise « appartenant » à la fédération.

L'article 10 précise que les élu-es et RS du CSE, les DS et les RSS peuvent circuler librement sur le périmètre de la Poste SA. Mais, une fois de plus, La Poste tente d'imposer un délai de prévenance, sans le nommer, ce qui donne une formulation pour le moins étrange...

Le délai n'existe plus pour les représentant-es du personnel travaillant sur le site. Les autres, sous couvert de raisons de sécurité, devront « décliner leur identité au minimum 2 jours calendaires à l'avance ». La collecte des cotisations est bien sûr possible dans les mêmes conditions.

B- Les réunions syndicales :

Dans les locaux et hors du temps de travail :

1 fois par mois avec mise à disposition de locaux par l'employeur, l'OS est responsable de la réunion et doit prévenir au minimum 8 jours calendaires à l'avance. Les porteur-euses de mandats animateur-ices peuvent utiliser leurs heures de délégation. La réunion ne doit concerner que les postier-es du périmètre du CSE-E.

• Les HIS mensuelles :

Au début des négociations, La Poste prévoyait de remplacer l'heure mensuelle par une heure trimestrielle non cumulable !!!

Nous sommes donc revenus à l'HIS mensuelle qui peut être déposée par une organisation syndicale représentative, sur le temps de travail dont la durée ne peut excéder une heure et dans le périmètre du CSE-E ou au niveau d'un site. Elle ne peut pas avoir lieu dans des locaux accessibles au public ni dans des lieux de production et elle doit être déposée 8 jours calendaires à l'avance.

Les conditions d'organisations sont les mêmes que ci-dessus, mais, nouveauté, les postier-es souhaitant participer à l'HIS devront se faire connaître au moins 5 jours à l'avance. Ce délai pouvant être problématique dans certains services, il sera possible d'y déroger si le manager est d'accord. Par contre lui, il n'a aucune contrainte de délai pour accepter l'HIS, ce qui risque de poser de sérieux problèmes sur certains sites, mais la DRH Groupe est prévenue, on lui fera remonter les endroits où ça coince ! Le nombre de participant-es peut être limité pour des raisons de nécessité de service en ayant alerté l'OS organisatrice.

Dans les services où les postier-es sont très dispersé-es, ou lorsque l'organisation du travail au sein d'un même service rend difficile l'organisation d'une HIS mensuelle, il est possible de les regrouper sur 3,5 heures maximum et une seule fois par an. C'était 7 heures dans le précédent accord et les délais de route n'étaient pas compris !!!

Elles peuvent avoir lieu en Team's. L'ouverture et la fermeture de la réunion sont réalisées par un-e co-organisateur-ice représentant-e de l'OS qui gère toute la réunion. Cependant, l'employeur est l'organisateur principal qui, s'il n'est plus en charge d'ouvrir la réunion, vérifie qu'elle est bien terminée. C'est également La Poste qui enverra le lien aux participant-es. Et enfin, désormais, pour les invité-es extérieurs (comme par exemple des retraité-es), il faudra obtenir l'accord de la boîte quand avant, il suffisait de prévenir. Les organisations syndicales ne sont plus maîtres de l'organisation de leurs HIS ! Par contre, il est indiqué noir sur blanc qu'elles sont responsables de leur bon déroulement, La Poste écrivant même dans son accord initial qu'elles devaient veiller « à la sécurité des personnes et des biens » ! Formulation heureusement supprimée !

C - Les moyens de communication :

• Les panneaux d'affichage syndicaux :

Différents de ceux réservés aux CSE.

Les panneaux d'affichage physiques existants au moment de la signature de l'accord sont maintenus. Ils continueront à être installés dans les nouveaux bâtiments et sont à la disposition de la section syndicale. Un exemplaire de l'affiche doit être transmis au responsable de l'entité

• Les moyens numériques :

Une page sur le portail .com1 :

Une page sur le portail .com1 (ancien intranet syndical) :

Chaque OS peut disposer d'une page d'information syndicale visible par tous les postier-es et doit nommer 2 administrateurs postier-es. Et il sera impossible de désigner des non postier-es pour des raisons de sécurité !

Réseau social Viva Engage (ex-Yammer) :

Chaque OS peut créer une communauté unique au niveau national en respectant la charte d'utilisation annexée à l'accord.

Panneau d'affichage numérique :

Chaque OS pourra demander à sa direction locale (l'accord ne précise pas s'il s'agit du périmètre CSE-E) d'ouvrir une page syndicale pour qu'elle puisse publier elle-même ses affiches. Les postier-es auront la possibilité de s'abonner pour être informés des dépôts d'affiche. Là aussi, il faudra désigner deux administrateurs postiers pour alimenter le site.

Nous avons demandé une augmentation du temps syndical pour gérer tout ça, mais pour la boîte, nous avons largement de quoi faire avec les heures qu'elle nous attribue dans le TSS1 (voir ci-dessous).

Messagerie professionnelle :

Il faudra respecter des règles de diffusion dont nous avons demandé à avoir communication (il s'agit de la charte informatique annexée au règlement intérieur de La Poste)

Lors du lancement et une fois par an, La Poste diffusera à l'ensemble des postier-es un message leur permettant de s'inscrire à la diffusion d'un ou plusieurs push-mails. Les OS ne sont pas limitées sur les nombres d'envois.

La gestion des abonnements/désabonnements revient à l'OS qui doit tenir à disposition d'un-e postier-e, de La Poste ou de la CNIL, les preuves d'abonnement. Une abonné-e ne doit pas avoir connaissance des autres destinataires.

D- Les locaux syndicaux :

Il est prévu un local syndical par département et par Organisations Syndicale Représentative au niveau de l'un ou l'autre des CSE-E compétents du département. Pour les sites avec des effectifs supérieurs à 300 ETP, un local syndical supplémentaire par OSR est attribué. Les organisations syndicales non représentatives disposeront d'un local commun par CSE-E. Tous les locaux sont équipés en mobilier et ont un accès au réseau informatique interne de La Poste qui donne accès aux imprimantes/scanner. Si pas d'accès au réseau, La Poste fournit une imprimante.

C'est elle qui attribue et aménage les locaux. L'attribution sera effectuée sur la base des locaux existants à la date de l'entrée en vigueur de l'accord sur le droit syndical. Un état des lieux sera alors communiqué aux OS. Ils pourront faire l'objet de modifications en prévenant au préalable par écrit les OS concernées. À compter de la notification de La Poste, il faudra libérer les locaux au plus tard 9 mois après, La Poste proposant un nouveau local. Dans le cas où LP ne peut pas fournir de local, elle assume la charge des frais de location.

E- Les subventions :

La Poste prévoit une enveloppe de 650 000 euros à se répartir entre OS présentant des listes sur plusieurs CSE-E et ayant obtenu au moins 2 % des voix nationalement. À titre de comparaison, la fédération touche aujourd'hui 105 749 euros pour 18.80 % des suffrages lors des dernières élections CTN de 2018. Il faut donc s'attendre à une baisse importante pour la fédération et les syndicats puisque cette subvention est redistribuée. Il faut savoir que dans la plupart des autres entreprises (comme Orange par exemple), il faut être représentatif (donc obtenir 10 % des voix nationalement) pour avoir le droit d'avoir une part de la subvention de fonctionnement. Que ce soit pour les subventions, mais aussi le crédit d'heures ou les enveloppes d'affranchissement, La Poste n'oublie pas de se montrer généreuse avec les signataires potentiels qui pourraient ne plus être représentatifs à l'avenir au niveau national, mais... dont elle a besoin pour la mise en place du CSE et dont elle espère qu'ils pourraient progresser.

Et elle va plus loin puisque les OS qui ont déposé des listes sur plusieurs CSE-E et qui n'auraient pas fait 2 % nationalement se répartissent une enveloppe de 3000 euros.

Sans oublier une dernière enveloppe de 3000 euros qui est répartie à parts égales entre les OS qui ne sont représentatives que sur un seul CSE-E.

F- Les détachements et le TSS (Temps Syndical Supplémentaire) :

La DRH nous l'a rappelé à longueur de négos, le droit collectif en plus de ce qui est attribué aux porteur-euses de mandats, n'est pas obligatoire et il n'existe pas dans de nombreuses entreprises... Nous devrions donc les remercier en oubliant que pour réduire cette enveloppe que La Poste ne maîtrise pas, elle s'est montrée bien plus généreuse que le Code du travail dans les heures attribuées aux porteurs de mandats...

Les JAS et les pouvoirs tels que nous les connaissons n'existeront plus. Et il a fallu une sommation réalisée par SUD, pour que La Poste transmette à tout le monde les chiffres de l'existant, toutes OS confondues :

Droit 2022	Jours	Heures
JAS	304 542	
Heures délég CHSCT		187 382
ASAI CHSCT	4 778	
ASAI autres (CT, CDSP...)	46 404	
Pouvoirs	6 109	
	361 833	187 382

Suite aux élections de 2018, il nous a été attribué 57700 JAS pour l'ensemble de la fédération.

Dans le nouvel accord qui va s'appliquer, La Poste propose plusieurs enveloppes à se répartir entre OS en fonction du nombre de suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des CSE.

Enveloppe 1 :

Pour chaque OS présentant des listes sur plusieurs CSE-E et ayant obtenu au moins 2 % des voix nationalement.

En 2025 et 2026, l'enveloppe globale sera de 550 000 heures, équivalente à 342 permanent-es pour toutes les fédérations. Elle passera à 500 000 heures en 2027 et 450 000 heures en 2028. Le nombre pour 2024 sera proratisé en fonction de la date des élections et en 2028 en fonction de la date de proclamation des résultats.

Enveloppe 2 et 3 :

On retrouve les mêmes conditions de bénéficiaires que les subventions ci-dessus, et chaque enveloppe fait 2 500 heures.

La Poste crée ensuite des modalités d'utilisation très précises pour à nouveau, limiter une consommation qu'elle ne maîtriserait pas.

TSS1 :

50 % de l'enveloppe qui est attribuée doit être consacrée uniquement à des permanent-es détachés à 100 %, que ce soit à temps plein (1607 heures) ou à temps partiel. Le pourcentage de l'enveloppe est modulable de 20 points, donc entre 30 % et 70 %, la différence se reportant sur le TSS2.

Cette enveloppe concerne les permanents désignés de façon précise par une OS au moins 3 mois à l'avance et pour une année civile. Il y aura une convention entre le postier, La Poste et l'OS, renouvelable chaque année dans la limite de la durée de l'accord. En cas d'absence prévisible (grossesse, DIF...), l'OS pourra, en prévenant 3 mois à l'avance, remplacer le-la postier-e temporairement. On pourra remplacer plus vite en cas de décès ou maladie. La réintégration doit être formulée par écrit 3 mois avant et elle a lieu sur le même emploi ou un emploi similaire selon les souhaits exprimés et selon les règles en vigueur à LP.

TSS2 :

30 % de l'enveloppe globale, à laquelle peuvent s'ajouter des compléments de TSS1 (voir ci-dessus). Le TSS2 est consacré à des compléments de mandats de désigné-es ou d'élu-es qui seront nommés précisément. Cela peut concerner des mandats externes (conseillers prud'hommaux...), mais l'enveloppe servira uniquement à obtenir des détachés permanents, quelle que soit leur quotité de travail. Les conditions d'utilisation sont les mêmes que le TSS1.

Pour calculer les heures à attribuer il est indiqué dans l'accord : « Il est entendu que le temps alloué à un mandat peut différer d'un mois à l'autre. Le TSS2 ainsi octroyé

constitue une moyenne qui s'équilibrera sur l'année » !!! Autant vous dire qu'on n'a pas vraiment compris comment on peut calculer tout ça en amont et que nous allons avoir affaire à une belle usine à gaz, notamment la première année ! Pour chaque mandaté, il va falloir ajouter, son crédit d'heure (le plus facile), ajouter les temps de déplacements alors qu'à ce jour, on ne connaît même pas les lieux de réunions des futures CSE-E, ajouter les temps de convocations à des réunions ou commissions, le temps du CFESS... et déduire cette belle addition d'un temps plein pour indiquer combien d'heures on utilise pour ce mandaté dans l'enveloppe TSS2. Le tout en début d'année bien sûr, et sans aide de La Poste puisque tout cela se fera « sur la base d'informations que lui fourniront les organisations syndicales » !!!

Etant donné que nous ne sommes pas les seuls à être un peu inquiet de ces nouvelles modalités, pour prendre en compte ce problème, La Poste a généreusement décidé, lors de la dernière plénière sur cet accord, de renforcer cette enveloppe la première année de 16 500 heures à se répartir entre toutes les OS. Belle façon de botter en touche mais pas sûr que ça suffise !

Les calculs du début d'année seront importants car ce temps ne peut pas être reporté d'une année à l'autre ni être transféré à un autre mandaté. Il est perdu s'il n'est pas pris, sauf pour les cas énoncés dans le TSS1.

La perte de l'un des mandats entraîne une réintégration (dans les mêmes conditions que le TSS1). La boîte voulait qu'on la prévienne 30 jours à l'avance mais nous avons signalé qu'en cas de démandatement et fallait être un peu plus réactif !!!

TSS3 :

20 % de l'enveloppe soit l'équivalent en 2025 de 68 permanent-es pour toutes les OS !

Non seulement cette enveloppe correspond à celle des JAS que nous utilisons à ce jour, mais également à tous les pouvoirs des instances fédérales ou ceux qui servent à organiser les congrès fédéraux, mais également dans les syndicats.

En plus de nouvelles contraintes d'utilisation sont ajoutées, il faudra prévenir 30 jours à l'avance et non plus 8 et indiquer où on intervient pour... nous protéger !!!

Toutes les OS sont intervenus pour indiquer que cette enveloppe est totalement insuffisante pour fonctionner, mais la seule « avancée » octroyée par La Poste a été de faire passer le pourcentage de l'enveloppe de 10 % à 20 % !

La Poste a enfin atteint son but, n'avoir que des « professionnel·les du syndicalisme » qu'elle tente d'éloigner des collègues ! Cependant, rien ne pourra nous empêcher de continuer à aller les voir, et il faudra le faire si nous ne voulons pas disparaître du paysage syndical. Étant donné

le faible volume de l'enveloppe TSS3, il sera important que les élu-es réservent des heures pour assister à des réunions du syndicat afin d'obtenir un mandat du syndicat dans les décisions à voter au CSE.

G- Les enveloppes d'affranchissement :

Le droit collectif comprend également les enveloppes d'affranchissements que la boîte avait « oublié » lors des premières négociations...

La Poste propose des enveloppes de correspondance affranchies à se répartir entre organisations syndicales selon les mêmes critères que les subventions ou le Temps Syndical Supplémentaire. Pour celles dont les résultats dépassent 2 % nationalement, il y aura 2 millions d'enveloppes à se répartir et une subvention annuelle pour chaque OS de 4 000 €. Pour avoir un ordre de comparaison, il est attribué aujourd'hui à SUD 1 237 975 enveloppes par an dont nous utilisons à peu près la moitié.

Pour les OS réalisant moins de 2 % ou celles se présentant sur un seul CSE, il y aura 7 400 enveloppes à se répartir et une subvention annuelle de 100 €.

H- Les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale :

Le maximum est de 12 jours annuel et 18 jours pour les formateurs-trices ainsi que pour les salarié-es amenés à exercer des fonctions syndicales.

Par ailleurs, un nombre de jours par CSE-E pour toutes les OS est également fixé selon les modalités suivantes décrites en annexe de l'accord :

ANNEXE 1

Nombre de salariés dans l'établissement Nombre de jours maximum de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'article L. 2145-8 du code du travail (alinéas 6 et 7).

Article 1 :

Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile au titre des formations prévues par les articles L. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail est fixé comme suit :

- établissements de 1 à 24 salariés : douze jours ;
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- établissements comprenant de 500 à 999 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- établissements comprenant de 1.000 à 5000 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- établissements comprenant plus de 4.999 salariés : douze jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à dix-huit jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Un nombre maximum de CFESS sur un même établissement est également prévu :

ANNEXE 2

Nombre d'absences simultanées pour congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'article L. 2141-8 du code du travail (alinéas 6 et 7).

Article 3 :

Dans le cas où plusieurs salariés demandent un congé de formation économique, sociale et syndicale, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée :

- dans les établissements de plus de 100 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2% ;
- dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 ;
- dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

Le calcul de l'effectif (prévu par le Code du travail) de l'établissement (CSE-E) s'effectue au 1er janvier de l'année considérée.

Le Code du travail prévoit que les premiers arrivés sont les premiers servis, quels que soient les résultats électoraux. L'accord prévoit une répartition pour l'utilisation :

- 70 % du nombre de jours sont répartis au prorata des résultats électoraux au niveau des CSE-E
- 30 % restants dans l'ordre des demandes.

Il est précisé dans l'accord que La Poste « s'efforcera » de communiquer chaque année à chaque OS son contingent de jours et le bilan du consommé.

La façon dont l'enveloppe sera consommée est très floue et on nous a répondu que nous n'avions pas à le savoir ! Par exemple, quelle enveloppe sera décomptée en première par La Poste : celle des 70 % ou celle des 30 % ? La réponse a été claire : nous n'avons pas à le savoir, La Poste décidera elle-même de la tambouille qu'elle veut adopter !

La durée minimum d'un CFESS est une demi-journée.

La demande doit être adressée au plus tard 30 jours calendaires avant le début de la formation. Ce congé est de droit, mais peut être reporté dans la limite d'une année par un directeur après avis conforme du CSE-E. Le refus doit être notifié et motivé dans un délai de 8 jours après la réception de la demande.

En conclusion :

La Poste estime avoir introduit de « nombreux » points plus favorables que le Code du travail qui attirent les organisations syndicales, mais comme à son habitude, ce n'est que pour masquer tout le reste... Le nombre de 32 CSE-E, (27 si on retire les DOMs dont le périmètre reste le même), est tout simplement hallucinant au vu d'une entreprise comme La Poste, qui couvre plusieurs métiers sur tout le territoire national. Certains CSE-E seront proches de 12 000 personnes quand la fourchette maximum du Code du travail est de 10 000... Cette taille l'arrange bien, car du coup, elle en profite pour dessaisir les CSE-E de bon nombre de leurs attributions puisqu'ils n'auront pas le temps de s'en occuper. C'est le cas d'attributions CSSCT comme le droit d'alerte qui sera réalisé par la commission, ou du traitement des réclamations qui sera attribué aux RPX. Au contraire, quand cela l'arrange, sur certaines DCN, elle prévoit des effectifs de CSE-E proches de 2 000 postier-es...

Elle se sert également de toutes les heures données aux élu-es pour réduire de façon drastique le droit collectif qui nous permet aujourd'hui de faire fonctionner nos syndicats tous les jours, pour la trésorerie, l'interpro, ou pour faire vivre une démocratie qui nous tient à cœur : conseils, AG, congrès... Tout ceci va remettre en cause le fonctionnement actuel des syndicats, il faut s'y préparer dès à présent, pour préserver notre type de syndicalisme.

Le bureau fédéral ne peut que conseiller aux syndicats qui vont se retrouver sur des périmètres communs de CSE-E de commencer à travailler ensemble, comme certains le font déjà. Notamment parce que, très rapidement il faudra monter des listes. Il est indispensable et essentiel d'anticiper dès maintenant l'arrivée des CSE pour que le bureau fédéral puisse avoir une vision de tous les problèmes que vous allez rencontrer...

LEXIQUE :

ASC : Activités Sociales et Culturelles

CE : Comité d'Entreprise

CSE : Comité Social et Économique

CSE-E : CSE d'établissement

CSE-C : CSE Central

CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

DS : Délégué Syndical

DSC : Délégué Syndical Central

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

IRP : Instances Représentatives du Personnel

NAO : Négociations Annuelles Obligatoires

OSR : Organisation Syndicale Représentative

PAP : Protocole d'Accord Pré-électoral

RP : Représentant du Personnel

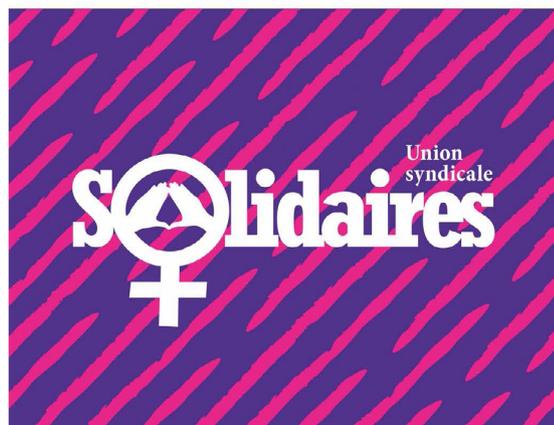
RPX : Représentant de Proximité

RS : Représentant Syndical

RSS : Représentant Section Syndicale

SSCT : Santé Sécurité Conditions de Travail

Annexe 1 : fiche référent·es harcèlement Solidaires



LES RÉFÉRENT·ES « HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES » DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Novembre 2019

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, précisée par le décret du 8 janvier 2019 a prévu la désignation obligatoire de référent·es pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il existe 2 types de référent·es contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

→ Le ou la référent·e « de l'entreprise » :

Obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salarié·es, il/elle est désigné·e par l'employeur. Ce dernier peut désigner n'importe qui de l'entreprise (pas de conditions d'ancienneté, de statuts, de compétence). Le CSE n'est ni consulté ni informé spécialement de cette désignation.

→ Le ou la référent·e CSE :

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), l'instance doit également désigner en son sein un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Quand il existe un CSE au niveau d'établissements, un·e référent·e peut être désigné à ce niveau là.

Dans les entreprises **d'au moins** 50 salarié·es, le CSE a la faculté de susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, auprès de l'employeur (qui doit le cas échéant motiver son refus – C. Trav., L2312-9, 3°).

C'est un·e membre du CSE qui doit être désigné (un·e titulaire ou un·e suppléant·e). La désignation se fait par une résolution adoptée à la majorité des membres présent·es, et pour une durée qui suit celle du mandat des membres élu·es.

Rôle et compétences : loi et moyens

La loi reste vague sur le rôle qu'elle entend faire jouer aux référent·es.

Le/la référent·e de l'entreprise est chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié·es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». (C. trav., art. L. 1153-5-1)

C'est le guide du ministère du travail de mars 2019 sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui précise ce rôle :

- actions de prévention : actions de sensibilisation, de formation auprès des salarié·es, des encadrant·es

- accueil et écoute des salarié-es et leur orientation
- mise en œuvre de la procédure interne de l'entreprise quand elle existe, permettant le signalement ou le traitement de ces situations

Le/La référent-e CSE (cf. C. trav., art. L. 2314-1, al. 4) :

Même si rien n'est indiqué dans la loi sur ses missions, il/elle a de fait rôle d'orientation, d'accompagnement et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Mais, du fait de ses prérogatives de membre du CSE, il/elle peut mettre en œuvre le droit d'alerte, en cas d'atteinte au droit des personnes (pouvant résulter du harcèlement sexuel), voire accompagner la mise en œuvre d'un droit de retrait. En outre, il/elle peut engager une enquête dès que c'est jugé utile (même sans droit d'alerte) comme n'importe quel élu.e : il/elle peut se prévaloir de sa mission de référent.e pour répondre aux pressions des employeur sur le temps et les moyens pris dans le cadre de son enquête.

A noter : Cela ne doit pas dédouaner l'ensemble des équipes CSE de se saisir de ces problèmes ! L'intérêt des référent.es est d'être identifié.e d'emblée (via l'affichage, l'intranet...), comme une ressource en la matière par les salarié.es. Mais la réponse doit être traitée collectivement au sein du CSE.

Quels moyens pour les référent.es ?

La seule précision apportée ici par la loi concerne la formation du référent-e du CSE, qui doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur (C. Trav., L2315-18)...

- Pour le ou la référent-e de l'entreprise : si l'employeur se contente de désigner une personne sans aucune formation ni compétence, la jurisprudence pourrait alors considérer que l'obligation légale de désigner un-e référente n'est pas remplie.

- Lorsqu'il ou elle est élu-e titulaire au CSE, le ou la référent-e du CSE pourra éventuellement bénéficier du dispositif de mutualisation des crédits d'heures de délégation prévu à l'article L2315-9 du Code du travail.

En résumé : le Code du travail n'accorde aucun moyen d'action spécifique aux référent.es harcèlements sexuel et agissements sexistes : pas de moyens matériels, ou d'horaires dédiés particuliers pour ses fonctions, et aléa sur la formation de ces référent-es de l'entreprise ou du CSE (sauf à avoir un vrai point ad hoc sur la question des violences sexistes lors de la formation globale dont ils ou elles bénéficient). Il arrive que des accords CSE prévoient une formation spécifique payée par l'employeur... dont nous recommandons qu'elle ne soit pas limitée aux seul.es référent.es !

Comment agir concrètement ?

Comme pour le/la référent-e en matière de sécurité santé et conditions de travail, le travail syndical va dépendre du contexte de chaque entreprise. De nombreux facteurs peuvent entrer en jeu :

- relations avec le ou la référent.e/ RH (de bonnes à exécrables)
- accord d'entreprise ou pas (Egalité professionnelle ou même Qualité de Vie au Travail) sur lequel on pourrait s'appuyer
- unité syndicale ou pas autour de ces questions
- militant-es formé-es sur ces sujets ou non

- position majoritaire ou minoritaire des équipes de Solidaires dans l'instance et dans l'entreprise

→ **Si collectivement, il est estimé qu'un.e camarade de Solidaires peut devenir référent.e** son rôle pourra alors se centrer sur la promotion et la mise en pratique de nos positions (voir le guide « agir syndicalement contre les violences sexistes et sexuelles et nos formations syndicales). Il/elle pourra également rechercher des camarades alliés.es dans les autres OS pour agir auprès des salarié.es (sensibilisation, mobilisation), exiger du ou de la référent.e employeur des éléments, des actions de prévention, et porter les revendications le plus largement possible dans les CSE.

Il est de plus important que les camarades référent-es soient soutenu-es collectivement (syndicat ou section) dès lors qu'ils/elles sont confronté-es à une situation de harcèlement d'un-e salarié-e. L'action du/de la référent.e s'inscrit dans notre activité syndicale.

→ **Si les conditions ne sont pas réunies pour que la fonction soit prise par une ou un camarade de Solidaires** : les élu.es CSE de Solidaires et les représentant.es de proximité (quand ces dernier.es ont une prérogative santé-conditions de travail) doivent être en mesure d'agir également !

En outre, que l'on ait ou non des élu.es, rien n'empêche :

- de diffuser des tracts sur ces questions, d'animer des heures d'information syndicale etc
- de faire savoir que toute victime peut s'adresser à qui elle le souhaite dans le syndicat et que la confidentialité sera respectée
- d'exiger des référent-es qu'ils ou elles jouent pleinement leur rôle, de dénoncer des dérives s'il le faut (en respectant toujours les décisions des victimes)
- de chercher des relais (associations, médias...) toujours avec l'accord de la victime.

Un des principes fondamentaux étant le respect de ce que veut faire la victime, quoiqu'il arrive on n'agira pas sans son consentement et on agit à son rythme (voir sur cette question le chapitre 3 sur l'accompagnement des victimes dans notre brochure).

Au-delà des formations à venir de Solidaires qui permettront d'avoir une approche militante de ce rôle de référent, on peut aussi revendiquer auprès des employeurs des formations sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail pour les référent-es (sur les violences sexistes en général), mais aussi pour l'ensemble des membres du CSE.

Dans l'entreprise, des formations animées par des d'associations spécialisées comme l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes) devraient être proposées à l'ensemble des salarié-es et pas uniquement aux services RH ou aux encadrant-es, mais ceci suppose aussi que l'État donne les moyens à ce type d'association de répondre aux demandes.

