



Le B.A.-BA

du CSE

à La Poste

**à
destination
des élus
et mandatés
de la CGT**



EDITO

Par Christian Mathorel
Secrétaire général
de la Fédération
CGT-FAPT

Imposée par la direction, la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) à La Poste, représente un bouleversement des règles des relations sociales entre les organisations syndicales et les directions de l'entreprise.

L'objet de ce livret rédigé par Mouna Benyoucef avocate spécialisée en droit du travail en collaboration avec la fédération, est d'éclairer sur le fonctionnement des CSE en lien avec les accords négociés et aussi de porter nos propositions et notre démarche.

Face à une direction qui va chercher à faire des CSE des outils d'intégration des organisations syndicales à la stratégie de l'entreprise, il nous revient de mettre notre action syndicale au sein des CSE au service des intérêts des postières et des postiers.

Il s'agit de mettre la représenta-

tion syndicale CGT au service de la construction des revendications avec les salariés, faire des CSE des caisses de résonance des luttes et des exigences des postières et des postiers, imposer des ordres du jour qui parlent de la vie au travail, des conditions de travail, de la reconnaissance, de l'augmentation des salaires, du service public, de l'utilisation de l'argent des subventions de l'état pour les missions de service public.....

Il s'agira aussi d'imposer au sein des CSE une démocratie plus forte que le droit, en exigeant le retrait de toutes restructurations rejetées par la majorité des élus et d'inventer un CSE tel que nous voulons qu'il soit comme réponse aux besoins des salariés (ex chsct).

Ensemble, il nous revient de faire des CSE un outil de plus au service de notre action syndicale de proximité et de notre démarche revendicative faite de contestation, de propositions, de rassemblement, de luttes, de négociation, sans cesse renouvelée, pour gagner des droits nouveaux.

Avant propos

Au 1^{er} janvier 1991, la France a connu une réforme en profondeur de l'administration des postes et des télécommunications en créant deux personnes morales de droit public distinctes, La Poste et France Télécom. L'entreprise La Poste devient ensuite une société anonyme à capitaux publics ayant le caractère d'un service public national à partir du 1^{er} mars 2010.

Elle est donc depuis cette date une entreprise de droit privé comptant aujourd'hui 170.000 postiers dont 119.000 salariés de droit privé (70 %) et 51.000 fonctionnaires (30 %).

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a imposé la fusion des instances représentatives du personnel de droit privé, en instaurant le Comité social et économique, dit CSE, entérinant la mort des CHSCT.

Les CSE étaient mis en place dans toutes les entreprises de droit privé au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Au regard du statut particulier de La Poste, la loi du 6 août 2019 a prévu que les CHSCT de La Poste, au sein desquels les mandats des membres couraient depuis le 1^{er} février 2019, resteraient en place jusqu'au « prochain renouvellement des instances », au mois de janvier 2023.

Enfin la loi du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place des CSE à La Poste a prorogé les mandats en cours jusqu'au 31 octobre 2024.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives et la Direction de La Poste ont engagé des négociations visant à la mise en place des CSE au sein de La Poste.

(Voir les accords en page 10).

L'architecture retenue prévoit une cartographie des CSE d'établissements par Branche

d'activité de l'entreprise (*Art. 4.2. de l'accord relatif à l'architecture des IRP*) :

Branche / Siège Groupe	Nombre de CSE d'Établissement
Branche Service Courrier Colis BSCC	16
Branche Grand Public et Numérique BGPN	13
	dont Outre-Mer 5
	dont Corse 1
Branche Banque Postale	2
Sièges Groupe	1
Total	32

Table des

Avant-propos	4
I - La mise en place du CSE au sein de La Poste	6
1 - Les instances de La Poste et leurs missions	16
- Focus sur les différents mandats	21
- Liste et prérogatives des instances	30
2 - La composition du CSE	32
II - Les moyens du CSE	39
1 - Le crédit d'heures des membres du CSE	40
2 - Les moyens matériels du CSE ¹⁶	48
3 - Les finances du CSE	49
3-1 - Le budget de fonctionnement	49
3-2 - La contribution patronale aux activités sociales et culturelles (ASC)	51
3-3 - Les obligations comptables du CSE	54
4 - La formation des représentants du personnel	55
5 - La protection des élus du CSE	58
III - Les prérogatives du CSE	60
1 - La consultation du CSE	61
2 - L'accès à l'information et la BDESE	64
3 - L'expertise	67
IV - Le fonctionnement du CSE	71
1 - Le règlement intérieur du CSE	72
2 - Les réunions du CSE, leur a typologie	73

matières

3 - La tenue des réunions de CSE	78
3-1 - Vote des résolutions, avis, délibérations.....	79
3-2 - Vote relatif au fonctionnement du comité (règlement intérieur, désignation du membre, etc.)	80
4 - Le procès-verbal du CSE	82
5 - L'action en justice du CSE	84
V - Les droits d'alerte du CSE	85
1 - Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	86
2 - Le droit d'alerte économique	88
3 - Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement	90
4 - Le droit d'alerte sociale sur les emplois précaires	91
5 - Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	92
6 - L'enquête du CSE en matière d'accident du trava.....	94
Annexes:	96
Annexe 1 - Liste des instances existantes au sein de La Poste avant le passage en CSE	97
Annexe 2 - Crédit d'heures des titulaires	100
Annexe 3 - Feuille de route	102
Annexe 4 - Règlement intérieur du CSE proposé par la CGT	105
Annexe 5 - Fiche d'inscription à la formation	105



**La mise en place
du CSE au sein de
La Poste**

1 Comité Technique National	1 CSE-Central
144 Comités Techniques Locaux	32 CSE-Etablissement
617 CHSCT	122 Commissions de Santé et Sécurité au Travail

Les CSE, imposés par les ordonnances Macron de 2017, entraînent une diminution par cinq du nombre d'instances de représentation du personnel au sein de La Poste. Idem pour les moyens syndicaux dont disposent les postier.es. Cela va entraîner mécaniquement un éloignement des travailleurs de leurs instances de représentation et de leurs représentants.

Le Comité Technique National est remplacé par un CSE-Central, les 144 Comités Techniques Locaux remplacés par 32 CSE-Etablissement et les 617 Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de

Travail (CHSCT) remplacés par 122 Commissions de Santé, Sécurité au Travail sans plus aucun pouvoir.

Dernière de France à basculer sur ces nouvelles formes de représentation du personnel, La Poste aurait pu tirer les enseignements de la situation de toutes les autres entreprises et revoir sa copie.

La CGT a tout de même signé certains des accords de mise en place du CSE au sein de La Poste dès lors que des avancées ont été obtenues par rapport aux propositions initiales de la Direction.

■ Accord de méthode du 7 sept 2022 portant sur le projet relatif aux nouvelles IRP au sein de La Poste

Il détermine le cadre méthodologique de mise en place des nouvelles IRP au sein de La Poste en fixant le calendrier, et les trois grandes thématiques de la négociation, à savoir (i) détermination des établissements distincts / architecture des nouvelles IRP ; (ii) mise en place de la nouvelle représentation du personnel et du dialogue social, (iii) ASC et droit syndical et BDESE, valorisation des parcours syndicaux et vote électronique.

La CGT est signataire de cet accord car cette négociation a permis de rassembler et construire un front unitaire qui a fait évoluer considérablement et positivement le contenu du projet initialement proposé par l'entreprise, à partir des propositions CGT.

■ Accord du 8 juin 2023 relatif à l'architecture des nouvelles IRP

Il définit pour la mandature à venir l'ensemble des IRP : leurs nombres et leurs périmètres.

La CGT n'est pas signataire de cet accord car si les avancées ont été notables pendant la négociation, nombre d'entre elles ayant été apportées par la CGT, il n'en reste pas moins que la philosophie du texte n'est absolument pas compatible avec les exigences de prévention, santé, sécurité et amélioration des conditions de travail, avec le pouvoir d'agir des salarié.es sur leur travail, son sens, sa finalité, son organisation et avec une vie démocratique de qualité dans l'entreprise.

La réduction très importante des instances, leur éloignement des salariés et la disparition des prérogatives des CHSCT ne peuvent que les exposer davantage aux conséquences néfastes des décisions de l'employeur pour la santé et le travail.

■ Accord du 28 sept 2023 relatif au dialogue social

Il précise les modalités du dialogue social au sein de La Poste à savoir la composition, les moyens et les modalités de fonctionnement de sa nouvelle représentation du personnel.

La CGT est signataire de cet

accord qui offre des moyens extra-légaux aux IRP.

Durant cette négociation comme pour les autres accords en lien avec le CSE, la CGT n'a eu de cesse de mettre en avant le besoin de proximité.

Elle est toujours partie des besoins des postières et postiers remontés dans les diverses consultations faites tant nationales que locales.

A force de négociation et de mise en avant des intérêts des postiers, la CGT a pu obtenir de nombreuses avancées en termes de moyens telle la création des RPX (représentants de proximité) au nombre de 1 pour 100 postiers au lieu de 1 pour 400 postiers.

La CGT a obtenu l'ouverture d'un chantier quant à la mise en œuvre post CSE des différentes « réorganisations » de La Poste jusqu'à présent régies par la suite des commissions KASPART.

■ **[Accord du 18 déc. 2023 relatif au droit syndical et avenant d'adhésion de la CGT du 9 février 2024](#)**

Il précise les modalités d'exercice du droit syndical ainsi que

les moyens dévolus aux organisations syndicales.

La CGT n'est pas signataire de cet accord. Nous avons porté comme socle de la négociation le BRH de 2006, mais La Poste SA a négocié sur la base du Code du travail et de la loi Rebsamen.

Si la négociation a pu amener un certain nombre d'avancées par rapport au point de départ, nous estimons malgré tout, que l'exercice du droit syndical va être dégradé par rapport à l'existant.

■ **[Accord du 19 février 2024 relatif à la valorisation des compétences acquises et à la sécurisation des parcours professionnels des postiers, acteurs du dialogue social](#)**

Il vise à faire reconnaître l'engagement syndical comme une activité à part entière qui conduit à acquérir des compétences utiles à la personne elle-même et aussi à l'entreprise. L'accord propose des outils pour faire reconnaître et valoriser ces compétences acquises dans le cadre de l'activité de représentation du personnel et/ou syndicale pour le déroulement de carrière, ceci pouvant amener des postiers à

s'engager en vue de l'exercice d'un mandat.

Cet accord traite également de deux problématiques : (i) la question de l'éventuelle fin de responsabilités pour les militants actuels et (ii) la méthode d'accompagnement des militants qui prendront des responsabilités après les élections CSE – ce qui en fait une avancée pour les militants.

La CGT a donc signé cet accord tout en ayant conscience qu'il n'adopte pas de mesures visant à réparer les éventuelles discriminations syndicales – ce qui reste à conquérir.

■ Accord du 14 mars 2024 relatif aux activités sociales et culturelles

Il délimite les différentes ASC existantes au sein de La Poste, quel que soit le mode de gestion appliqué ; fixe le montant de la contribution patronale des activités sociales et culturelles et sa répartition entre les CSE-E; et détermine les modalités d'accompagnement du transfert de la gestion des ASC de La Poste vers les CSE-E et/ou vers le CSE-C jusqu'au 31 déc. 2025.

La CGT est signataire de cet accord car elle a pu obtenir que le budget ASC soit calculé au niveau de l'entreprise (et non pas de l'établissement ce qui aurait défavorisé les établissements de non-cadres) avec une répartition en fonction de l'effectif (et non pas de la masse salariale). Les ASC négociées de la sorte permettent un calcul et une répartition équitable.

■ Accord du 14 mars 2024 relatif à la BDESE

Il précise les modalités de mise en œuvre, d'utilisation et de fonctionnement de la BDESE. La CGT n'est pas signataire de cet accord qui est moins disant que le code du travail sur les indicateurs nécessaires. Sans compter que l'accès à ces informations est réservé à certains élus de manière parfaitement anormale, restreignant le droit à l'information des militants.

■ Accord du 20 déc. 2023 relatif au vote électronique

Il fixe les modalités du vote électronique pour les élections des membres de la délégation du personnel au CSE.

La CGT n'est pas signataire de cet accord puisque les organisations syndicales n'ont pas été consultées sur le choix du prestataire. De plus, dans le cahier des charges qui a été fourni sur la demande de la CGT, il est indiqué que le prestataire fournit un compte rendu des incidents. Etant le même prestataire qu'aux élections CAP/CCP, la CGT a demandé à avoir connaissance de ce compte-rendu et les corrections qui ont été apportées pour les prochaines élections. Aucun retour de La Poste sur cette demande ne nous a été apporté à ce jour.

■ Protocole d'accord préélectoral du 19 février 2024

Il définit les modalités d'organisation et de déroulement des prochaines élections des membres de la délégation du personnel au sein des 32 CSE d'Établissement (CSE-E). Il définit également les modalités d'organisation et de déroulement de la désignation des membres de la délégation du personnel du CSE Central.

La CGT n'est pas signataire car le contenu de ce PAP se limite au

strict code du travail, sans tenir compte des spécificités avancées par la CGT sur la définition des collègues non pas par grade mais par les qualifications à partir du contenu des métiers.

S'ajoute à cela une prise en compte insuffisante des travailleurs mis à disposition par des entreprises extérieures.

■ Accord du 21 juin 2024 relatif à la détermination et aux modalités de l'élection des membres de la délégation du personnel du CSE-C

Il procède à la répartition des sièges au CSE-C entre les différents établissements et les trois collègues identifiés dans le protocole d'accord préélectoral signé le 19 février 2024. Il définit également les modalités d'organisation et de désignation des membres de la délégation du personnel du CSE Central (CSE-C).

La CGT est signataire de cet accord qui permet à chaque organisation syndicale d'obtenir un nombre de titulaires et de suppléants en fonction de sa représentativité au niveau national.

Propositions CGT

Les nouveaux représentants du personnel au sein de La Poste vont, avec la mise en place du CSE, disposer de moyens légaux qui n'existaient pas auparavant dans l'entreprise :

- ◆ Budget de fonctionnement du CSE ;
- ◆ Accès à des informations économiques dont ils ne disposaient pas par le biais de la BDESE ;
- ◆ Recours étendu à l'expertise ;
- ◆ Droits d'alerte des représentants du personnel au CSE ;
- ◆ Monopole de gestion des ASC.

Il s'agira de se saisir de ces nouvelles prérogatives pour compenser la perte drastique de mandats – et surtout la disparition du CHSCT, instance de proxi-

mité qui permettait une action de terrain.

On notera également que les instances telles que négociées au sein de La Poste offrent plus de moyens que ceux prévus par le Code du travail, notamment:

- ◆ Détachement à temps complet des secrétaires de CSE, des DSC et DSC adjoints, RS au CSE-C ; trésorier du CSE-C, du trésorier adjoint CSE-C ;
- ◆ Crédit d'heures supplémentaire pour secrétaire adjoint CSE-C, les membres des commissions, etc...
- ◆ Possibilité de mutualisation ou d'annualisation du crédit d'heures pour certains mandats ;
- ◆ Prise en charge de certains temps d'exercice du mandat qui en principe sont déduits du temps de délégation ;

Propositions CGT

- ◆ Présence suppléant pour deux réunions préparatoires ;
- ◆ Prise en charge des frais liés à la participation aux réunions préparatoires ;
- ◆ 1 représentant de proximité pour 100 postiers ;
- ◆ Délai allongé d'information / consultation pour les trois consultations récurrentes ;
- ◆ Répartition des ASC en fonction des effectifs et non pas de la masse salariale ;
- ◆ Formation des représentants de proximité.

La CGT note toutefois que les droits sont plafonnés pour le crédit d'heure des représentants du personnel au CSE-E (renvoi aux dispositions légales pour le nombre d'heures de délégation), que les indicateurs de la BDESE sont moins

détaillés que ceux prévus par les dispositions supplétives du Code du travail et que son accès est restreint, enfin le nombre de réunions extraordinaires à la demande de la majorité des élus est borné à une possibilité par trimestre (solution moins favorable que celle qui prévaut en l'absence d'accord).

Les moyens convenus dans les accords s'avèrent en conséquence insuffisants au regard des spécificités de La Poste dont les travailleurs sont disséminés sur l'ensemble du territoire français.

La CGT déplore la perte de proximité des instances avec les conditions réelles du travail des postiers.

En annexe 4, vous trouverez la feuille de route du mandat.

1 - Les instances de La Poste et leurs missions

Les instances préexistantes au sein de La Poste sont supprimées, laissant place au CSE (*Annexe 1- page 97: Instances de La Poste avant le passage en CSE*).

Celui-ci assure quatre missions au service des postiers quelque soit leur statut (privé ou public):

● Mission 1 : porter les réclamations individuelles et collectives

16 Les représentants du personnel portent les réclamations individuelles et collectives des travailleurs, c'est la première mission dévolue par la loi ([Art. L. 2312-5 du Code du travail](#)).

Les réclamations individuelles et collectives visent à faire appliquer le droit du travail. On les distingue des revendications (missions du syndicat) qui ont pour objectif d'améliorer les droits des travailleurs.

Par exemple, le CSE réclamera le respect du salaire minimum conventionnel s'il n'est pas

appliqué dans l'entreprise, alors que le syndicat revendiquera une revalorisation des salaires au-delà des minimums conventionnels.

Au sein de La Poste, cette première mission est assurée par les représentants de proximité.

Propositions CGT

Cette mission est essentielle à la défense des droits des travailleurs de La Poste. Les militants devront se saisir de cette nouvelle instance de nature à déployer un syndicalisme de proximité.

● Mission 2 : être informé et consulté sur les sujets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des travailleurs et de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Cela signifie que l'employeur est tenu d'informer et consulter l'instance sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Plus spécifiquement à La Poste, les sujets qui concernent l'ensemble de l'entreprise sont traités au sein du CSE-C alors que leur application se fait en CSE-E.

Propositions CGT

La Poste va devoir transmettre beaucoup plus d'informations qu'auparavant aux instances, ce qui va permettre de revendiquer de nouveaux droits.

● Mission 3 : contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail

Au plus proche du travail réel, les représentants du personnel proposent toute initiative de nature à assurer la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Ce sont les commissions santé, sécurité et conditions de travail qui assurent la préparation des travaux du CSE sur cette thématique. Le CSE reste le détenteur des moyens primordiaux de cette mission puisque c'est lui (et non la commission) qui est informé / consulté sur ces thématiques et qui peut voter des expertises.

Même si le CHSCT a été supprimé, les représentants du personnel disposent de moyens (droit d'alerte, inspections, visites, etc.) pour défendre les conditions de travail des postiers.

● Mission 4 : assurer, participer et gérer les activités sociales et culturelles

Les représentants du personnel disposent du monopole de la gestion des ASC.

Au sein de La Poste, cette mission était auparavant assurée par l'employeur à travers le COGAS, ce qui était une exception dans le paysage syndical français. Le transfert de cette mission au CSE se fera progressivement.

(cf. Accord La Poste sur les activités sociales et culturelles).

● Spécificité de La Poste en raison de la présence de fonctionnaires

Afin d'assurer le suivi des carrières des postiers, les CAP et CCP sont maintenues.

Les conseils médicaux traitent des situations médicales des fonctionnaires afin d'émettre des avis sur des situations médicales, notamment en matière de congés longue maladie, de congés longue durée, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de disponibilité d'office pour raison de santé et de retraite pour invalidité.

(Art. 16 de l'accord relatif à l'architecture des IRP).

Cartographie des instances retenues

(Art. 3 de l'accord relatif à l'architecture des nouvelles IRP) :

Au niveau de l'entreprise:

- Un Comité Social et Economique Central (**CSE-C**) et ses commissions
- Des Représentants Syndicaux au CSE-C
- Des Délégués Syndicaux Centraux (**DSC**)
- Des Commissions Administratives Paritaires Nationales (**CAPN**)
- Un Comité statutaire [décret en cours d'adoption].
- Le secrétaire du **CSE-C** aura une voix consultative auprès du Conseil d'Administration de La Poste.

Au niveau de chacun des établissements distincts:

- 32 Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE-E) et leurs commissions

Chacun de ces CSE-E compte :

- Une ou plusieurs Commissions Santé Sécurité et Conditions de travail .
- Une commission des marchés.

- D'autres commissions pour chaque CSE-E à savoir une commission emploi, formation, égalité professionnelle, diversité et handicap; une commission ASC et logement ; une commission environnement ; une commission économique (sauf pour l'Outre-Mer qui a une commission unique par établissement).
- Des Représentants Syndicaux au CSE-E
- Des Délégués Syndicaux

Au niveau local:

- Des Représentants de **Proximité**, instance conventionnelle (1 représentant de proximité pour 100 postiers).
- Des Commissions Administratives Paritaires Locales (**CAPL**)
- Des Commissions Consultatives Paritaires Locales (**CCPL**)
- Des Conseils Médicaux

Propositions CGT

Avec la mise en place du CSE, la CGT perd des militants de proximité avec la disparition des CHSCT qualifiée par les directions de «bête noire du patronat». Les commissions santé, sécurité et conditions de travail mises en place au sein de La Poste ont des missions beaucoup moins étendues puisqu'elles ne sont en charge que des travaux préparatoires du CSE, sans être informés, consultés et sans pouvoir voter d'expertise.

Il appartient aux militants de se saisir des nouvelles instances, telles que les

représentants de proximité, pour poursuivre le travail revendicatif.

La mise en place du CSE impose également à la Direction de la poste plus de transparence dans sa gestion économique, ce qui est de nature à documenter plus aisément les actions revendicatives.

Les membres des commissions devront travailler en lien avec les représentants au CSE et porter les revendications CGT à partir des cahiers revendicatifs des sections syndicales.



Le représentant de proximité

Les représentants de proximité sont institués par l'accord relatif aux IRP de La Poste.

(Chapitre 3 de l'accord sur le dialogue social en application de l'[article L. 2313-7](#) du Code du travail).

Nombre de représentants de proximité:

Il y a un représentant de proximité pour 100 postiers en moyenne, sur la base des effectifs de chacun des CSE-E.

Les règles de désignation des représentants sont décrites dans l'accord relatif au dialogue social (*Art. 10.1.2.*).

Attributions :

Le représentant de proximité se voit confier les attributions suivantes :

1. La prise en charge des réclamations individuelles et/ou collectives

Le représentant de proximité dans le cadre de ses missions au titre des réclamations individuelles et/ou collectives, présente celles-ci à son correspondant RH ou au manager. Sont visées, les réclamations concernant :

- L'application des dispositions du Code du Travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise/ l'établissement ;
- Les questions courantes du quotidien.



2. La prise en charge des actions de proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le représentant de proximité contribue aux actions de la prévention des risques professionnels sur son périmètre au plus près des postiers. A ce titre, il peut agir, au sein de son périmètre d'intervention, dans des situations concernant :

- Les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les postiers, ainsi que les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1](#) du Code du travail ;
- Les dysfonctionnements de matériel, de locaux, d'application de la réglementation en matière de sécurité et signalement des sujets ;
- Les sujets liés à l'égalité

professionnelle (accès à l'emploi des femmes, ...) et à la diversité ;

- Les sujets liés au handicap ;
- Les sujets liés à l'inclusion (accès à l'emploi des personnes handicapées, ...) ;
- Les risques psycho-sociaux (RPS), notamment pour les actions de prévention des harcèlements et des agissements sexistes ([article L. 1142-2-1 du Code du travail](#)).

En outre, le représentant de proximité peut être sollicité par la CSSCT concernée en vue d'une contribution :

- Aux enquêtes en matière d'accidents du travail ;
- Aux procédures mises en œuvre dans le cadre d'un droit d'alerte ([article L. 4131-1 du Code du travail](#)).

DIFFÉRENTS MANDATS

3. Le relais local du CSE-E concerné en matière d'activités sociales et culturelles et de logement, dans le périmètre de sa désignation

Le représentant de proximité assure également la transmission d'information au CSE-E concernant les conditions de travail des salariés et les activités sociales et culturelles.

Propositions CGT

La disparition des CHSCT a pour effet d'éloigner les représentants du personnel des lieux d'exercice de l'activité des postiers. Il est donc essentiel de saisir ces mandats de représentant de proximité afin d'identifier

et de dénoncer les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés.

Pour mener son activité le RPX travaille avec les sections syndicales et les syndicats départementaux du périmètre CSE.



Le délégué syndical

Le niveau de désignation :

24 Conformément aux dispositions légales, des délégués syndicaux, qui ont pour mission de représenter leur organisation syndicale auprès de l'employeur, sont mis en place à la fois au niveau central et au niveau des établissements distincts. L'accord relatif au dialogue social au sein de La Poste précise les modalités de mise en place et de fonctionnement de cette instance.

- Au niveau central

Chaque organisation syndicale représentative (syndicat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour

des élections des titulaires au CSE dans l'ensemble de l'entreprise) pourra ainsi procéder à la désignation d'un délégué syndical central (DSC) et de douze délégués syndicaux centraux adjoints. Ils disposeront tous d'un crédit d'heures de délégation mensuel équivalent à un temps plein. Seul le DSC aura la capacité de signer un accord.

- Au niveau de l'établissement

Au niveau de l'établissement distinct, chaque OS représentative (syndicat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections des titulaires au CSE de l'établissement distinct) aura la possibilité de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux.

Leur nombre (de 1 à 5) est déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement

DIFFÉRENTS MANDATS

distinct en application des dispositions réglementaires édictées par l'article [R.2143-2](#) du code du travail.

L'accord octroie en outre un délégué syndical complémentaire par tranche d'effectif de 3000 postiers (personnes physiques et non ETP) au sein de l'établissement distinct.

Le délégué syndical d'établissement peut être désigné pour l'ensemble de l'établissement ou sur un périmètre réduit. L'ensemble de ces DS disposeront d'un crédit d'heures mensuel de 28 heures sur lequel ne s'imputera pas le temps passé aux réunions de négociation. Un délégué syndical coordonnateur (DSco) pourra être identifié parmi eux pour être l'interlocuteur privilégié de la direction et bénéficiera d'un crédit d'heures complémentaire de 21 heures.

Les missions du DS :

- DS central

Les DS centraux auront pour mission de participer aux négociations qui portent sur des sujets communs à l'ensemble de l'entreprise : négociations périodiques obligatoires (rémunération, temps de travail, égalité professionnelle...) et négociations relatives à des thèmes relevant de la politique transverse à l'entreprise. Ils sont également compétents pour négocier des accords qui portent sur plusieurs établissements distincts.

- DS d'établissement

Au niveau des établissements distincts, les DS pourront négocier sur des sujets locaux, notamment sur les modalités d'accompagnement des projets d'évolution d'organisation.



Les moyens du DS :

Pour chaque négociation engagée, la délégation syndicale sera composée au maximum de 3 personnes (3 DS ou 2 DS et un postier mandaté). Les informations utiles à la négociation seront transmises aux OS par la direction par le biais de la BDESE 8 jours avant la réunion plénière concernée.

26

L'accord accorde enfin aux délégués syndicaux quelques moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat.

- Pour le DSC et les DSC adjoints

Prise en charge des frais de déplacement dans la limite de 24 déplacements par an (hors déplacements pour des réunions convoquées par l'employeur pris en charge sans limite) et d'un déplacement de la métropole à l'outre-mer et inversement.

- Pour les DS d'établissement

Prise en charge des frais de déplacement dans le périmètre de son établissement dans la limite d'un déplacement aller-retour par mois (hors déplacements pour des réunions convoquées par l'employeur pris en charge sans limite).

Propositions CGT

Au vu de la baisse importante du nombre de représentants du personnel, il apparaît primordial de désigner des délégués syndicaux n'étant pas déjà titulaires d'un mandat élu au CSE.

DIFFÉRENTS MANDATS

A noter !

Auparavant, le principe de faveur s'imposait dans toutes les négociations d'accord, et seules les dispositions les plus favorables aux salariés s'appliquaient dans l'hypothèse d'un conflit de normes (entre loi / usage / accord d'entreprise / etc.) – ([*Art. L. 2251-1 du Code du travail*](#)).

Depuis les ordonnances Macron de 2017, en l'absence de disposition d'ordre public contraire, il est possible de prévoir, par accord collectif, des stipulations relatives à la mise en place, au fonctionnement et aux attributions du CSE, qui soient moins disantes par rapport aux dispositions auparavant impératives de la loi (*Article par Laurent Milet, RPDS n° 860, décembre 2016*).

C'est l'application d'un nouveau triptyque légal qui permet de déroger défavorablement à la loi. Celui-ci est issu de la loi du 8 août 2016 qui a prévu que cer-

taines parties du Code du travail soient réécrites en adoptant la structure suivante :

- *un premier niveau constitué par la loi ; elle fixe les règles relevant de l'ordre public qui ne peuvent pas être modifiées dans un sens moins favorable pour les salariés, mais qui se limitent, pour certaines d'entre elles, à l'énonciation d'un simple principe ;
- **un second niveau constitué par le domaine ouvert à la négociation avec une priorité donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche même si ce dernier contient des dispositions plus favorables que l'accord d'entreprise (sauf ordre public conventionnel de branche interdisant toute dérogation) ;
- ***enfin, un troisième niveau est constitué par les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche.



Le Code du travail devient donc supplétif et ne fait sa réapparition qu'en l'absence d'accord.

Par exemple, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le nombre de réunions périodiques du CSE n'est pas déterminé par les dispositions d'ordre public. Un accord peut prévoir qu'il y aura 6 réunions par an. Mais il ne sera pas conseillé de négocier un tel accord, car sans accord, ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent et qui prévoient un minimum de 12 réunions par an.

28

Propositions CGT

Alors que la négociation est désormais susceptible d'aboutir à des accords moins favorables que la loi, il est important de se faire conseiller lors des négociations par son organisation syndicale.

L'accord relatif à l'exercice du droit syndical octroie des droits extra-légaux aux organisations syndicales :

- La possibilité de diffuser des communications syndicales dans les locaux, ainsi que de collecter les cotisations syndicales sur le temps de travail ;
- La possibilité d'organiser des heures syndicales sur le temps de travail afin d'informer les postiers sur l'activité du syndicat ;
- Une contribution financière versée par La Poste aux organisations syndicales ;
- La mise à disposition par La Poste de temps syndical supplémentaire au bénéfice des organisations syndicales. Il s'agit de mise à disposition d'un volume d'heures de travailleurs de La Poste pour les organisations syndicales.

Le représentant syndical

Le représentant syndical au CSE-C ou CSE-E assiste aux séances du Comité avec voix consultative.

Il exprime librement la position de son organisation syndicale sur les points traités lors de la réunion du CSE concerné.

Son mandat n'est pas cumulable avec celui de membre élu du CSE.

(Art. 18 de l'accord sur l'architecture des IRP)

Dans les établissements distincts de 50 à moins de 300 salariés, un délégué syndical est de droit RS au CSE.



LISTE ET PRÉROGATIVES

30

Comité
social et
économique
central
dit CSE-C

Instances	Missions en Instance centrale
	<p>Le CSE-C exerce les attributions en matière d'informations-consultations qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des Présidents de CSE-E. En outre, il est rappelé que le CSE-C est représenté par son secrétaire au Conseil d'administration de La Poste.</p> <p>Le CSE-C délègue ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (sauf recours expertise et avis) à quatre commissions santé, sécurité et conditions de travail centrales.</p> <p>En vue de permettre au CSE-C de s'appuyer sur des procédures d'achats, de rendre un rapport opposable aux commissaires aux comptes et conformément aux articles L.2315-44-1 et D.2315-29 du Code du travail, une commission des marchés est obligatoirement créée.</p>
RS au CSE Central	Il a voix consultative au CSE-C
Délégués Syndicaux Centraux et Adjoints	Il assure la représentation du syndicat pour porter les revendications en négociation.

DES INSTANCES

Instances	Missions en Instances locales
Comité social et économique d'établissement dit CSE-E	<p>Les CSE-E exercent les attributions ne relevant pas du CSE-C.</p> <p>Chaque CSE-E compte une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail qui exercent les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail à l'exclusion du recours à l'expertise et de l'adoption d'avis. Elle comprend également une commission des marchés qui participe à la mise en place de procédure d'achat.</p> <p>Les autres commissions assistent le CSE-E dans ses travaux sur leur champ d'intervention.</p>
RS au CSE d'Etablissement	Il a voix consultative au CSE-E
Délégués Syndicaux d'Etablissement	Il assure la représentation du syndicat pour porter les revendications en négociation.
Représentant de ProXimité	Porte les réclamations individuelles et collectives des travailleurs et participe à promouvoir la santé et la sécurité, les bonnes conditions de travail. Il assure un relais local du CSE-E.

2 - La composition du CSE

Le CSE comprend l'employeur (le Président), les membres élus (dite délégation du personnel) et les représentants syndicaux.

● La présidence du CSE

(Art. L. 2315-23 et L. 2315-21 du Code du travail)

L'employeur assure la présidence du CSE qui ne peut pas siéger en tant que tel, hors de sa présence (sauf pour les réunions préparatoires organisées par les élus).

L'employeur peut être assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative, sans pour autant que la délégation patronale puisse être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

En tant que président, il lui incombe de :

- Fixer l'ordre du jour, en accord avec le secrétaire ;
- Convoquer les membres du comité et leur donner les moyens d'y participer ;
- Organiser matériellement les réunions plénières ;
- Présider les séances en distribuant la parole aux participants ;
- Procéder aux informations et consultations prévues par la loi.

A noter !

Il existe une possibilité de présidence par l'inspecteur du travail en cas de carence de l'employeur, ce qui est très rarement demandé car les élus souhaitent un interlocuteur de l'entreprise.

(Art. L. 2315-27 du Code du travail).

● La délégation du personnel

(Art. L. 2314-1 et R. 2314-1 du Code du travail)

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les suppléants n'assistent plus aux réunions du CSE.

L'accord de La Poste relatif au dialogue social prévoit que les suppléants puissent assister en tant qu'observateurs à deux réunions préparatoires au cours de la mandature, et ce à des fins de formation.

Les suppléants doivent en toute hypothèse être convoqués aux réunions du CSE pour remplacer, le cas échéant, le(s) titulaire(s) défaillant(s).

Le nombre de membres de la délégation du personnel est fixé par la loi en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise (cf. annexe 2- page 100).

Propositions CGT

Dans cette perspective et afin que le suppléant soit en mesure de bien appréhender les attentes du mandat, il est préconisé de prévoir le remplacement du titulaire en réunion plénière par le suppléant dans les suites de la présence en réunion préparatoire.

Dans certains CSE, pour les réunions plénières, les titulaires se font systématiquement remplacer par les suppléants ce qui augmente les moyens des représentants du personnel.

Les titulaires se consacrent ensuite à l'action de terrain, de remontée de difficultés des travailleurs et à porter les revendications du syndicat.

Cela emporte tout de même le risque que les autres membres du CSE demandent la révocation des titulaires qui ne se présentent à aucune des réunions plénières. Il convient donc d'envisager cette possibilité avec prudence.

● Remplacement des élus absents en cours de mandat

Les fonctions des membres élus du CSE prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. En revanche, les élus conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Le titulaire absent est remplacé par un suppléant dans l'ordre rappelé dans l'infographie présentée ci-après.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Si aucun remplacement n'est possible et que soit un collègue électoral n'est plus représenté, soit le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, alors des élections partielles doivent être organisées (sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité).

Titulaire:

Le remplacement est assuré par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

Le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

● Le bureau du CSE

Le CSE désigne obligatoirement parmi ses membres titulaires un Secrétaire, un Secrétaire Adjoint, un Trésorier et un Trésorier Adjoint (*Art. 5 de l'accord sur le dialogue social*). C'est le Bureau du CSE qui gère les affaires courantes de l'instance et qui prend les décisions pour la gestion de celle-ci.

Si le Secrétaire ne dispose pas d'une voix prépondérante au comité, il est néanmoins l'élu de la majorité du comité et par conséquent, il est l'animateur principal du comité, son porte-parole et l'interlocuteur privilégié du chef d'entreprise.

Sa présence, à l'instar de celle du Président, est obligatoire lors des réunions du CSE.

Il faut donc procéder à son remplacement en cas d'absence temporaire ou définitive.

Il lui revient en propre :

- d'arrêter l'ordre du jour des séances du CSE conjointement avec le Président (*Art. L. 2325-29 du Code du travail*) ;
- d'établir et d'afficher le procès-verbal des réunions ;
- d'organiser et animer les réunions préparatoires du CSE.

Le Trésorier est responsable de la tenue des comptes. Il est également chargé de tirer des chèques, virer ou retirer des fonds pour le compte du CSE, d'établir le rapport annuel de gestion.

● Le référent en matière de lutte contre

le harcèlement sexuel

(*Art. L. 2314-1 du Code du travail*)

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE-E parmi ses membres, sous la forme d'une résolution, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce dernier peut bénéficier d'une formation financée par l'employeur.

(*Art. L. 2315-18 du Code du travail*)

● Les représentants syndicaux au CSE

([Art. L. 2314-2](#) et [L. 2143-22](#) du Code du travail)

Les représentants syndicaux (dit RS au CSE) sont des membres non élus du CSE qui ont voix consultative.

● Les personnes extérieures

([Art. L. 2314-3](#) du Code du travail)

Médecin du travail, Responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, Agent de contrôle de l'inspection du travail et Agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale (à savoir CRAMIF et CARSAT) peuvent assister aux réunions du CSE, sur les points à l'ordre du jour relatifs aux questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ([Art. L. 2314-3](#) du Code du travail) :

Réunion du CSE

Sur les attributions SSCT au moins 4 réunions par an

Suite à un AT ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves

En cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise

À la demande motivée de deux représentants du personnel

Réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Consécutives à un AT ayant entraîné un arrêt d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle

Référence	Médecin du travail	Responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail	Agent de contrôle de l'inspection du travail	Agent de services de prévention des organismes de sécurité sociale
<p>Art. L. 2315-27 du Code du travail</p> <p>Applicable uniquement dans les entreprises de 50 salariés ou plus</p>	Toutes	Toutes	À l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel	
<p>Art. L. 2314-3 du Code du travail applicable quel que soit l'effectif</p>			Oui	Oui
			Oui	Oui

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions (Art. L. 2315-27 du Code du travail).

Sont également autorisés à assister aux réunions du CSE :

- **les experts du CSE**, lorsqu'ils interviennent dans le cadre d'une mission légale rémunérée par l'employeur, dès lors que la réunion comporte à l'ordre du jour une question relevant de leur compétence (*Circulaire DRT du 30 novembre 1984 n° 34*)
- **le commissaire aux comptes** lors de l'examen annuel des comptes ou d'une procédure d'alerte (Art. L. 2315-73 du Code du travail)

- **P'auteur d'une offre publique** d'échange ou d'achat lors de l'information du CSE sur cette opération. (Art. L. 2312-42 du Code du travail)

A noter !

L'accord relatif au dialogue social de La Poste rappelle que la présence de tiers externes est possible en réunion de CSE sous réserve d'un accord du Président et de la majorité des membres présents.

Propositions CGT

Même pour les absences de courte durée il est préconisé d'assurer la suppléance afin de garantir une présence de la CGT en réunion.



Les moyens du CSE

1 - Le crédit d'heures des membres du CSE

Le crédit d'heures de délégation constitue un temps que l'élu consacre librement à l'exercice de son mandat.

Au sein de La Poste, l'accord relatif au dialogue social fixe un nombre d'élus et d'heures de délégation qui varie en fonction de l'effectif (*tableau ci-contre*)

Instances Centrales
Comité sociale et économique central CSE-C
Commissions santé, sécurité et conditions de travail centrales
Commission des marchés centrale
RS au CSE central
Délégués Syndicaux Centraux et Adjoints
Instances locales
Comité social et économique d'établissement CSE-E
Commissions santé, sécurité et conditions de travail
Commission des marchés d'établissement
Autres commissions d'établissement
RS au CSE d'établissement
Délégués syndicaux d'établissement
Représentant de proximité

Crédit d'heures

14 heures par mois pour les titulaires
temps complet pour secrétaire, trésorier et trésorier adjoint
50 % pour secrétaire adjoint

10,5 heures par mois + 2 heures pour rapporteur

28 heures par an

temps complet

temps complet

Crédit d'heures

Pour les CSE d'établissement, le crédit d'heure de délégation est déterminé en application de [l'article R. 2314-1](#) du Code du travail en fonction de l'effectif du périmètre (*Voir Annexe 2*).

14 heures mois (+ 7 heures pour Outre-mer)
Pour les CHSCT transverses, + 3heures

28 heures par an

7 heures (formation)
3,5 heures (économique)
10,5 (ASC + logement)

21 heures

28 heures par mois + 21 heures par mois pour le DS coordinateur

14 heures par mois (monosite)
17,5 heures par mois (multisite)
21 heures par mois pour certaines branches (voir article 12 de l'accord relatif aux modalités du dialogue social)

Certains temps dédiés à l'exercice du mandat ne sont pas déduits du crédit d'heures (Art. L. 2315-11 du Code du travail), à savoir ceux nécessaires (i) à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent, (ii) aux réunions du comité et de ses commissions et (iii) aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

La jurisprudence a également précisé que les temps de trajet pour se rendre à une réunion convoquée par l'employeur, effectués pendant le temps de travail ou en dehors de l'horaire normal de travail du représentant du personnel (dans ce dernier cas, seulement lorsqu'ils excèdent la durée normale du trajet entre le domicile du salarié et le lieu de travail), doivent être rémunérés par l'employeur sans pouvoir

être imputés sur le crédit d'heures.

L'accord d'entreprise conclu à La Poste étend les temps d'activité des représentants qui ne sont pas décomptés du crédit d'heures (*cf tableau infra*).

Il convient de noter que le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les dispositions légales et réglementaires prévoient également qu'il est possible d'annualiser les heures de délégations et de les répartir entre les membres élus du CSE (titulaires ou suppléants) sans que cela ne conduise à ce qu'un représentant dispose de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation mensuel dont il bénéficie.

L'accord relatif au dialogue social au sein de la Poste étend cette possibilité et prévoit qu'elle peut également s'appliquer à d'autres instances.

(*cf tableau infra*)

Instances Centrales	Temps non décompté du crédit d'heures	Possibilités de mutualisation ou d'annualisation du crédit d'heures
Comité social et économique central CSE-C	Réunions préparatoires Réunions ordinaires ou extraordinaires Temps de trajet pour se rendre à ces réunions pour sa part qui excède le temps de trajet habituel	Non
Commissions santé, sécurité et conditions de travail centrales	Réunions de la commission Temps de déplacement pendant les horaires de travail pour se rendre aux réunions Temps de trajet domicile-lieu de réunion pour sa part qui excède le temps de trajet habituel	Non
Commission des marchés centrale	Réunions de la commission	Non
Autres commissions dans le cadre de leurs attributions générales	Réunions de la commission	Non

Instances locales	Temps non décompté du crédit d'heures	Possibilités de mutualisation ou d'annualisation du crédit d'heures
Comité social et économique d'établissement CSE-E	<ul style="list-style-type: none"> -Réunions préparatoires -Réunions ordinaires ou extraordinaires -Temps de trajet pour se rendre à ces réunions pour sa part qui excède le temps de trajet habituel 	<ul style="list-style-type: none"> -Mutualisation entre élus possible sans que le nombre d'heures de délégation d'un élu ne puisse dépasser le double de son crédit d'heures mensuel. -Annualisation sans pouvoir dépasser chaque mois le double du crédit d'heures mensuel. -Délai de prévenance de 5 jours dans les deux cas
Commissions santé, sécurité et conditions de travail d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> -Réunions de la commission -Enquêtes accident du travail grave -Enquêtes suite à une alerte pour danger grave et imminent -Visite d'inspection périodique conjointe -Temps de déplacement entre deux établissements pour enquête ou réunion -Temps de trajet pour se rendre aux lieux d'enquête et de réunion pour sa part qui excède le temps de trajet habituel 	<ul style="list-style-type: none"> -Annualisation sans pouvoir dépasser chaque mois le double du crédit d'heures mensuel. -Délai de prévenance de 8 jours en cas de dépassement mensuel.

Commission des marchés d'établissement	Réunions de la commission	Crédit d'heure annuel
Autres commissions des CSE-E	Réunions des commissions convoquées par la direction	Annualisation sans pouvoir dépasser chaque mois le double du crédit d'heures mensuel.
Représentant de proximité	Réunions convoquées par l'employeur et temps de déplacement pour s'y rendre Visites d'inspections périodiques décidées par la CCSC Enquêtes accidents de travail	Annualisation sans pouvoir dépasser chaque mois le double du crédit d'heures mensuel.

● Modalités de prise des heures de délégation

Bien que cela ne résulte pas d'une obligation légale, la jurisprudence a précisé que le représentant du personnel doit informer l'employeur préalablement à l'utilisation de son crédit d'heures. Il s'agit d'une simple information et en aucun cas d'une demande d'autorisation.

L'accord d'entreprise conclu au sein de La Poste prévoit que les élus devront déclarer leurs heures de délégation dans un outil dédié. Il est également spécifié que, sauf situation d'urgence empêchant de respecter un tel délai, le représentant du personnel doit informer son manager cinq jours calendaires avant sa prise de position (6 jours pour les représentants de proximité).

Les heures de délégation des représentants de proximité doivent obligatoirement être prises par journée ou demi-journée. S'agissant des autres mandats, il est stipulé que les représentants « veilleront » à poser des demi-journées et journées de délégation, ce qui n'interdit par conséquent pas l'utilisation du crédit sur une période inférieure à la demi-journée.

Les heures de délégation sont payées à l'échéance normale, même lorsque l'employeur entend contester en justice leur utilisation.

● Frais de déplacement

Dans le silence des textes légaux, il a logiquement été jugé que les frais de déplacement (transport et, le cas échéant, repas et hébergement) des représentants du personnel relatifs aux réunions organisées par l'employeur devaient être pris en charge par ce dernier (*Cass. soc.*, 22 mai 2002, n°99-43990).

L'accord de La Poste prévoit cette prise en charge, selon les règles habituelles de prise en charge des frais professionnels dans l'entreprise, et comporte également quelques dispositions plus avantageuses :

- **Pour les élus au CSE-C et aux CSE-E** : prise en charge des frais liés à la participation aux réunions préparatoires (sous réserve qu'elle soient accolées aux réunions plénières) ;
- **Pour les membres de CSSCT d'établissement**: prise en charge des frais de déplacement pour se déplacer sur les lieux des inspections périodiques et d'enquêtes accidents du travail, prise en charge des frais de déplacement (dans le cadre de l'utilisation libre de leur crédit d'heures) dans la limite de deux déplacements aller-retour par mois.
- **Pour les représentants de proximité**: frais de déplacement (dans le cadre de l'utilisation libre de leur crédit d'heures) pris en charge pour au maximum

deux déplacements par mois lorsque chaque aller-retour est effectué dans la journée, trois déplacements par an lorsque ceux-ci nécessitent de passer une nuit sur place (pour les seuls représentants de proximité désignés sur un périmètre multi-sites à couverture nationale ou rattaché à une direction à compétence nationale).

Il est enfin prévu la possibilité d'utiliser les véhicules de service pour les déplacements des élus, sous réserve de leur disponibilité.

Propositions CGT

Au regard de la perte de moyens, il est important de bien utiliser les dispositifs de mutualisation des heures dans des situations d'indisponibilité d'un représentant du personnel.

2 - Les moyens matériels du CSE

● Le local du CSE

Chacun des CSE-E dispose d'un local aménagé à l'usage de bureau doté du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

(Art. 32 de l'accord relatif au dialogue social).

Il a également la possibilité de réserver des salles de réunion.

● Panneaux d'affichage et outils de communication

Un panneau d'affichage physique ou numérique sera mis à disposition des CSE-E et du CSE-C. *(Art. 33-1 de l'accord relatif au dialogue social).*

● Outils de communication

Pour la communication entre les membres de chacun des CSE et des CSE entre eux, La Poste met à la disposition des CSE des accès aux outils .com1, en particulier un espace collaboratif. *(Art. 33.2 de l'accord relatif au*

dialogue social).

Pour la communication entre les postiers et les membres de leur CSE et le CSE-C, La Poste autorise l'utilisation des messageries électroniques des postiers, dans le respect du RGPD.

● La liberté de circulation dans l'entreprise

Afin de pouvoir exercer efficacement leur mandat, les représentants du personnel disposent d'une liberté de déplacement dans l'entreprise qui ne peut pas être restreinte par l'employeur. Ce dernier est tenu de prendre en charge les temps et frais de déplacement lorsque le déplacement est lié à une réunion organisée à son initiative. En revanche, les frais engendrés par les déplacements à l'initiative des représentants eux-mêmes ne sont pas à la charge de l'employeur sauf accords contraires *(cf. en ce sens ci-avant crédit d'heures au sein de La Poste).*

3 - Les finances du CSE

Les moyens financiers : le CSE dispose, pour l'exercice de ses attributions de deux budgets, celui de fonctionnement et celui destiné à la prise en charge des activités sociales et culturelles, tous les deux financés par l'employeur. Le CSE ne peut donc pas en principe utiliser le budget de fonctionnement pour financer une dépense sociale et culturelle et inversement.

Le CSE est également tenu d'établir une comptabilité et il doit obligatoirement désigner un trésorier.

3-1. Le budget de fonctionnement

● du CSE-E

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

Le taux de la subvention est de 0.22% de la masse salariale brute.

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

La définition de la masse salariale brute retenue est celle fixée à [l'article L.2312-83](#) du Code du travail pour le budget ASC et [art L.2315-61](#) pour le budget de fonctionnement.

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

Dès lors, l'accord relatif aux ASC au sein de La Poste retient que le budget de fonctionnement fait l'objet des versements suivants :

- Versements par La Poste d'avances mensuelles calculées par référence à la masse salariale de l'année précédente au cours des

mois de janvier à octobre de l'année n,

- Versement ou rétrocession d'un éventuel solde positif ou négatif au mois de mars de l'année n+1.

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

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

Ce budget permet la prise en charge des frais nécessaires au bon fonctionnement de l'instance :

- frais de formation,
- de déplacement,
- de repas et hébergement lorsque ceux-ci ne sont pas pris en charge par l'employeur,
- frais de comptable,
- avocat, etc....

Propositions CGT

Les instances qui existaient auparavant au sein de La Poste ne bénéficiaient pas de budget de fonctionnement – et tous les frais étaient pris en charge par la Direction.

Il est nécessaire de se saisir de ces nouveaux moyens qui permettent de palier partiellement la baisse du nombre d'élus, notamment en prenant l'appui de professionnels pour la rédaction de PV, en recrutant un assistant pour le fonctionnement du CSE, en mettant en place une gestion externe de la comptabilité, etc.

Pour toutes ces questions les élus devront travailler avec leurs structures.

● du CSE Central

Un accord conclu entre les Comités déterminera le montant de la rétrocession de budget alloué au CSE Central.

Afin de permettre au CSE-C de fonctionner dès sa constitution, La Poste s'engage à verser une avance de 50.000 euros dès communication des coordonnées bancaires du CSE-C.

Le CSE-C restituera cette somme à La Poste dès réception des subventions des CSE-E.

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

3-2. La contribution patronale aux activités sociales et culturelles (ASC)

À La Poste, depuis 1996, c'est le Conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (COGAS) qui définit les orientations de la politique d'action sociale. Le Cogas regroupe La Poste et les organisations syndicales

représentatives ainsi que les représentants des associations de personnel.

La mise en place du CSE a nécessité de revoir le dispositif puisqu'aux termes du Code du travail, c'est cette instance qui a le monopole de gestion des activités sociales et culturelles.

L'accord relatif aux ASC vise à prévoir les modalités d'un transfert progressif d'une gestion paritaire à une gestion par les représentants du personnel.

Propositions CGT 51

La CGT est signataire de cet accord car elle a pu obtenir que le budget ASC soit calculé au niveau de l'entreprise (et non pas de l'établissement ce qui aurait défavorisé les établissements de non-cadres) avec une répartition en fonction de l'effectif (et non pas de la masse salariale). Les ASC négociés de la sorte permettent un calcul et une répartition équitable.

● Qu'est ce qu'une activité sociale et culturelle ?

Les ASC sont définies comme étant « toute activité non obligatoire légalement, quelle qu'en soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise ». (Cass. Soc. 13 novembre 1975, n°73-14.848)

Elles doivent être reversées par le CSE de manière équitable et non-discriminatoire.

Les activités sociales et culturelles au sein de La Poste étaient les suivantes :

- Culture
- Jeunesse
- Solidarité
- Loisirs
- Sports
- Vacances
- Parentalité
- Restauration collective et conventionnée

Dans le cadre de la mise en place du CSE, le budget qui était alloué à ces différentes activités a dû être évalué afin de déterminer le taux de contribution patronale des ASC à verser par La Poste au CSE.

● Contribution versée aux CSE-E

Cette évaluation a permis de retenir que la contribution patronale aux ASC est de 2,46 % .

(Art. 5.1. de l'accord ASC).

Ce taux de contribution a été calculé au niveau de l'ensemble de l'entreprise et il est réparti à chaque CSE-E en fonction de son effectif (et non pas de sa masse salariale ce qui permet une répartition équitable).

S'ajoute à cette contribution un budget accordé par La Poste aux associations agissant dans le domaine social et de la solidarité d'un montant de 3,5 millions d'euros pour la durée de la mandature, soit 4 ans.

● Contribution versée au CSE-C

Afin de garantir la continuité des prestations versées aux postiers, l'accord relatif aux ASC prévoit un transfert progressif de gestion des ASC par La Poste aux CSE-E et au CSE-C.

Il est également retenu que le CSE-C pourra assumer la gestion d'activités sociales et culturelles communes et que La Poste aura la faculté de gérer certaines ASC si cela est demandé par les CSE (par exemple pour la restauration commune).

● Moyens supplémentaires

Dans ce contexte très particulier il a été institué jusqu'au 31 décembre 2024 une commission nationale de préparation du transfert des ASC.

En 2025, une commission technique ASC sera mise en place en appui et soutien de la commission ASC et logement du CSE-C afin de préparer la politique ASC à venir.

● Calendrier prévisionnel retenu dans l'accord ASC

~ Du 31 octobre 2024 au 31 décembre 2024 :

La Poste assure temporairement la gestion des ASC et ne verse pas de contribution aux CSE-E;

~ Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 :

Délégation de gestion des ASC mutualisées par La Poste sauf pour l'offre loisirs locale ;

~ À partir du 1^{er} janvier 2026:

Mise en place de la politique ASC telle qu'elle aura été décidée par le CSE-C et les CSE-E par gestion directe par le CSE-E de certaines ASC, par gestion mutualisée au CSE-C d'autres activités et éventuellement par une délégation de gestion à La Poste.

3-3. Les obligations comptables du CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les comités, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sont soumis à des règles sur la tenue des comptes avec des obligations comptables plus ou moins importantes selon leurs ressources. Ces règles sont

d'ordre public et ne peuvent donc pas être aménagés par accord (Art. L. 2315-64 et suivants et D. 2315-33 et suivants du Code du travail).

La présentation des comptes ainsi que les documents comptables sont fixés par deux règlements de l'Autorité des normes comptables (ANC) :

Obligations comptables des CSE

Ressources du Comité	Type de comptabilité	Autres obligations
Inférieure à 153.000 €	Comptabilité dite ultra simplifiée (<u>Art. L. 2315-65</u> et <u>D. 2315-35</u>)	Néant
Supérieure à 153.000 € et un des 3 critères suivantes: (i) 50 salariés employés par le CSE, (ii) 1,55 millions d'euros de bilan et (iii) 3,1 millions d'euros de ressources	Comptabilité dite simplifiée (<u>Art. L. 2315-64</u> et <u>D. 2315-33</u> du Code du travail)	Recours à un expert-comptable
Supérieure à 153.000 € et deux des trois critères susvisés	Comptabilité de droit commun (<u>Art. L. 2315-64</u> du Code du travail et <u>L. 123-12</u> et <u>R. 612-1</u> du Code du commerce)	Certification des comptes

4 - La formation des représentants du personnel

Afin d'exercer leur mandat d'élu dans les meilleures conditions, les représentants du personnel bénéficient de deux formations légales :

● La formation économique, sociale et environnementale

D'une durée de 5 jours, elle est financée par le CSE-E sur le budget de fonctionnement. Elle est réservée aux élus titulaires. Le CSE-E peut décider de financer la participation des représentants syndicaux et des suppléants à cette formation et prendre en charge les frais y afférent sur son budget de fonctionnement.

(Art. 6-4. de l'accord relatif au dialogue social - [Art. L. 2315-63](#) et [L. 2315-17](#) du Code du travail – formation économique – financement CSE).

La demande de formation doit être formulée par écrit au moins 30 jours à l'avance.

● La formation santé, sécurité et conditions de travail

Cette formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. Elle est ouverte à tous, titulaires ou suppléants, membres ou non de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

([Art. L. 2315-18](#) et [R.2315-21](#) du Code du travail – formation SSCT – financement employeur).

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale : (i) de trois jours pour chaque membre élu de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ou (ii) de cinq jours pour les membres de la commission SSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficie aussi de

cette formation, nécessaire à l'exercice de sa mission.

Le financement est pris en charge à 100 % par l'employeur.

Propositions CGT

Les employeurs tentent d'imposer le choix du prestataire pour les formations afin d'en limiter le coût au détriment de la qualité.

Il est impératif que les élus et mandatés passent par la formation CGT, organisme agréé, développant une formation syndicale, répondant aux besoins de chacune et chacun dès l'adhésion et au fur à mesure des prises de responsabilité.

Nous vous recommandons de vous rapprocher de votre syndicat en charge de la formation des élus et mandatés.

● La formation des représentants de proximité

L'accord relatif au dialogue social prévoit également une formation des représentants de proximité qui n'est pas prévue par le Code du travail (Chapitre 3 de l'accord sur le dialogue social).

Pour les représentants de proximité qui n'ont pas eu de formation SSCT, il est possible de bénéficier d'une formation financée par La Poste :

- Une formation de prise de mandat dispensée par La Poste ou un organisme de formation certifié d'une durée de 2 jours concernant la dimension SSCT et résolution de problèmes des missions du représentant de proximité.
- Une formation complémentaire dispensée par La Poste ou un organisme de formation certifié d'une durée d'une journée, ce au cours de la seconde année de mandature, concernant la dimension SSCT et

résolution de problèmes des missions du représentant de proximité. Elle concernera les représentants de proximité qui auront bénéficié de la formation de prise de mandat.

● Formations libres

Au-delà des formations légales, les représentants du personnel peuvent suivre des sessions de formations libres (sur le harcèlement, la durée du travail, etc.) financées sur le budget de fonctionnement du CSE, et décomptées des heures de délégation.

● Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans la limite de 12 jours par an pour les stagiaires et de 18 jours pour les animateurs des sessions.

5 - La protection des élus CSE

Les salariés représentants du personnel au CSE s'exposent aux représailles de leur employeur car ils questionnent l'organisation du travail et le pouvoir de gestion de l'employeur. Afin d'éviter la perte de leur emploi, la loi prévoit un statut protecteur. Celui-ci consiste à restreindre le pouvoir de licencier de l'employeur en le contraignant à obtenir préalablement une autorisation de l'inspection du travail, après avis du CSE. Cette protection, justifiée par l'intérêt général, vise à préserver l'indépendance des élus dans l'exercice de leur mandat représentatif.

58

● **Bénéficiaires du statut protecteur :**

- Membre élu du CSE
- Délégué syndical (DS)
- Représentant syndical au CSE
- Salarié mandaté par une organisation syndicale représentative
- Représentant de la section syndicale
- Salarié ayant demandé l'organisation l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise
- Salarié prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement
- Représentant de proximité (*Art. L. 2411-1 et suivants du Code du travail*).

● **Durée de la protection**

Cette protection couvre la période préparatoire à l'élection, l'intégralité de la durée du mandat et se poursuit après son terme dans un certain délai qui varie selon le mandat détenu.

● **Consultation du CSE**

Le CSE est consulté et son avis est communiqué à l'inspection du travail. Il s'agit donc d'y intégrer des observations sur le

caractère proportionné ou non de la mesure envisagée et de signaler une éventuelle discrimination syndicale.

● **Hypothèses dans lesquelles l'inspection du travail doit être saisie**

La protection s'applique à toute rupture du contrat de travail (rupture conventionnelle ou licenciement) mais également en cas de transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur n'est dispensé de l'autorisation administrative de licenciement que si la rupture intervient à l'initiative du salarié protégé et qu'elle résulte d'une manifestation claire et non équivoque de sa volonté. Il n'y a donc que dans les situations de démission ou de prise d'acte du salarié que l'inspection du travail n'est pas saisie.

Propositions CGT

Il est important que le représentant du personnel se fasse assister dans le cadre des procédures disciplinaires devant l'inspection du travail afin de s'assurer de la protection de ses droits.



Les prérogatives du CSE

1 - La consultation du CSE

L'employeur est tenu d'organiser trois grandes consultations récurrentes, portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, et sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Au sein de La Poste, l'accord relatif au dialogue social a retenu les modalités suivantes: (*Art. 21 et suivants de l'accord sur le dialogue social et [Art. L. 2312-17](#) du Code du travail*)

3 grandes consultations récurrentes	Périodicité
Orientations stratégiques	tous les deux ans
Situation économique et financière	tous les ans
Politique sociale, conditions de travail et emploi	tous les ans

Ces consultations s'articulent avec les négociations syndicales et s'opèrent uniquement au niveau du CSE central sauf lorsque sont prévues des mesures d'adaptation en matière de politique sociale spécifiques à un établissement distinct qui nécessitent de consulter le CSE d'établissement concerné.

Dans le cadre de ces trois consultations, le CSE doit remettre son avis dans un délai de 2 mois suivant la remise de l'information, porté à 3 mois s'il y a expertise (Art. 21-2 de l'accord sur le dialogue social).

Ces délais sont plus longs que ceux prévus par la loi.

● Consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles doivent être menées conformément aux dispositions légales. (*[Art. L. 2312-8](#) du Code du travail – marche générale de l'entreprise et [Art. L. 2312-37](#) et suivants du Code du travail – autres consultations obligatoires*) :

Pour toutes questions liées à la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Pour d'autres consultations ponctuelles listées par le Code du travail :

- Mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Opération de concentration ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Au sein de la Poste, les consultations ponctuelles sont prévues au niveau du CSE central quand leur objet concerne l'entreprise ou plusieurs branches ou établissements. Le CSE-E est consulté sur les mesures arrêtées au niveau de l'établissement, telles que la mise à jour du document unique d'évaluation des risques ou le réaménagement de locaux. Le délai au terme duquel le CSE-C ou le CSE-E doivent remettre leur avis est d'un mois

suivant la remise de l'information (deux mois en cas de recours à un expert).

Pour certains sujets, tant le CSE-C que le CSE-E sont consultés. C'est le cas lorsque des mesures d'adaptation de décisions de l'entreprise spécifiques au périmètre du CSE-E sont envisagées. Dans ce cas, le délai de consultation du CSE-C est de six semaines (3 mois en cas de recours à un expert) et l'avis de chaque CSE-E concerné est transmis au CSE-C au plus tard sept jours avant l'expiration de ce délai.

Une véritable consultation se déroule en plusieurs étapes successives :

- Remise d'une information précise et écrite aux élus du CSE via la BDESE ;
- L'organisation de débats en réunion ;
- La remise d'un avis du CSE sous forme de vote ;
- La réponse motivée à l'avis de l'employeur

Propositions CGT

Afin de faire valoir la position des représentants du personnel, il est essentiel de préparer en amont les délibérations qui seront adoptées en séance plénière. Ces délibérations doivent porter les revendications du personnel, à partir de notre démarche revendicative au plus près du lieu de travail.

2 - L'accès à la formation et la BDESE

La mise en place des CSE ouvre la possibilité aux représentants du personnel de se saisir d'informations dont ils ne disposaient pas avant cela.

Il est frappant de noter que l'un des premiers articles de l'accord relatif au dialogue social au sein de La Poste porte sur l'obligation de discrétion dans une entreprise qui jusqu'à ce jour faisait preuve d'une grande opacité.

64

L'accès aux informations de l'entreprise est une grande avancée pour les représentants du personnel qui s'en saisiront pour défendre les droits des travailleurs de La Poste.

● La BDESE

Le principal vecteur d'informations des élus, nécessaire aux consultations et informations de l'instance, est **la base de données économiques, sociales et environnementales**, dite BDESE.

Au sein de La Poste, l'accord BDESE précise les modalités de mise en œuvre, d'utilisation et de fonctionnement de la base. Les indicateurs retenus dans cet accord sont moins disants que ceux prévus par le Code du travail à défaut d'accord, raison pour laquelle la CGT n'est pas signataire de cet accord.

Il n'en demeure pas moins que cette base de données va désormais permettre aux représentants du personnel d'accéder à de très nombreuses informations économiques telles que :

- **Pour les trois consultations récurrentes** : l'accord relatif à la BDESE (*en page 12*) liste les informations qui seront disponibles: CDD; Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure; Taux d'absentéisme pour maladie; Nombre de journées d'absence pour accidents de service/du travail et de trajet; Rémunération mensuelle moyenne; etc. Concernant la politique sociale de l'en-

treprise, les conditions de travail et l'emploi, lorsque des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements distincts sont prévus, les informations sont communiquées au CSE-E par le biais de la BDESE.

- **Pour les consultations ponctuelles :** les représentants du personnel au CSE reçoivent les informations dans la BDESE.
- **Pour l'organisation des CSE:** la BDESE renseigne les différentes dates du calendrier prévisionnel des séances, intègre les convocations, ordre du jour, PV de séance, les comptes rendus de séances de réunion de représentant de proximité, répertorie les éventuels rapports d'expertise.

Les titulaires du droit d'accès de chaque CSE n'auront accès qu'aux données et indicateurs relatifs à leur périmètre et à leur champ de compétences respectifs.

La CGT déplore ces restrictions d'accès à la BDESE. Il sera

donc nécessaire de coordonner les informations connues pour porter les revendications du syndicat.

Propositions CGT

Les indicateurs relatifs à la politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi (Art. 12.1.3 de l'accord BDESE) permettent d'obtenir des informations jusqu'ici ignorées sur l'évolution de l'effectif. Les élus CGT se saisiront de ces informations pour dénoncer par exemple, l'usage abusif d'emploi précaire au sein de l'entreprise, ou encore le financement du service public.

● Autres sources d'informations

Les élus du CSE peuvent disposer d'informations dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives d'inspection et d'enquête. Ils ont également la possibilité d'accéder au

registre unique du personnel, aux décomptes de la durée du travail, et aux documents obligatoires relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs (par exemple document unique d'évaluation des risques professionnels).

Le président du CSE doit également informer le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

● **Obligation de discrétion sur les informations confidentielles**

Les élus du CSE sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées par l'employeur comme confidentielles. L'employeur doit également préciser la durée du caractère confidentiel de ces informations. Néanmoins, cette obligation de discrétion n'empêche pas l'interdiction de communiquer aux salariés des informations non présentées comme confidentielles par l'employeur.

Propositions CGT

En début de mandat, l'employeur doit remettre aux représentants du personnel au CSE une note écrite sur la situation économique de l'entreprise et les accords d'entreprises et convention collective applicables. Ce point sera utilement mis à l'ordre du jour d'une réunion en début de mandat ([Art. L. 2312-57](#) du Code du travail et [R. 2262-2](#) du Code du travail – note écrite début mandat).

De même, l'employeur a l'obligation de transmettre au CSE les observations faites par l'inspecteur du travail en matière de santé et de sécurité lors de la réunion suivant son intervention ([Art. R. 2315-23](#) du Code du travail), ce qui est très rarement respecté par les employeurs. Si les membres du CSE ont connaissance de cette visite de l'inspection ou de l'agent de la CAR-SAT, il faut impérativement demander à l'employeur la communication de ces observations.

3 - L'expertise

Lorsque le CSE a besoin d'éclairage sur une situation complexe, il peut recourir à un expert. Au regard du peu de moyens fournis aux élus, cette démarche est essentielle car elle leur permet d'avoir accès à des informations et analyses critiques et indépendantes de celles prodiguées par l'employeur. Les rapports d'expertise constituent aussi un support primordial des revendications syndicales en termes d'emploi et de conditions de travail.

Au sein de la Poste, c'est une grande avancée car jusqu'à maintenant les représentants du personnel ne pouvaient recourir qu'à l'expertise habilitée (notamment en matière de risque grave). La possibilité d'obtenir des éclairages économiques ouvre la possibilité de revendications syndicales sur un nouveau terrain, celui de la gestion économique de l'entreprise.

Avant les ordonnances Macron, le financement des expertises légales était assuré par l'employeur, alors qu'aujourd'hui elles doivent être pour partie financées par le CSE sur son

budget de fonctionnement.

L'accord relatif au dialogue social à La Poste précise que les expertises comptables portant sur les trois consultations récurrentes s'opèrent au niveau du CSE-C. Le CSE-E a quant à lui la possibilité de recourir à un expert sur les adaptations relatives à la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail de l'établissement distinct concerné (Art. 21-2 de l'accord relatif au dialogue social).

Les expertises habilitées et économiques d'un CSE-E sont par ailleurs possibles pour tout sujet propre à son périmètre qui le justifie (projet important modifiant les conditions de travail, risques graves, etc.).

En synthèse, le tableau qui suit présente les différentes consultations et négociations pour lesquelles le recours à une expertise est rendu possible ainsi que les règles de financement applicables et le niveau de désignation de l'expert (*Art. L. 2315-80 du Code du travail – concerne uniquement les entreprises de 50 salariés et plus*) :

Le financement des différentes expertises du CSE

Consultation concernée	Type d'expert	Prise en charge de l'expertise	Niveau de la désignation	Article Code du travail
Orientations stratégiques	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	CSE-C	L. 2315-80 L. 2315-87
Situation financière de l'entreprise	Expert-comptable	100 % employeur	CSE-C	L. 2315-80 L. 2315-88
Politique sociale, emploi, conditions de travail	Expert-comptable	100 % employeur	CSE-C + CSE-E sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement	L. 2315-80 L. 2315-91
Opérations de concentration	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	CSE-C	L. 2315-80 L. 2315-92 L. 2312-41
Droit d'alerte économique	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	CSE-C	L. 2315-80 L. 2315-92 L. 2312-63
Grand licenciement économique PSE	Expert-comptable et le cas échéant expert habilité SSCT	100 % employeur	CSE-C. Mais si le CSE Central ne juGE pas utile d'avoir recours à l'expert, un CSE-E peut le faire à sa place	L. 2315-80 L. 2315-92, 3° L. 1233-34
Préparation des négociations sur le PSE	Expert-comptable	100 % employeur	Idem	L. 2315-80 L. 2315-92, 3° L. 1233-34
Offre publique d'acquisition	Expert-	80 % employeur	CSE-C	L. 2315-80 L. 2315-92

	comptable	20 % CSE		L. 2312-42 L. 2312-52
Introduction de nouvelles technologies	Expert habilité	80 % employeur 20 % CSE	CSE-C + CSE-E sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement	L. 2315-80 L. 2315-94 L. 2312-8
Aménagement important modifiant les conditions de Santé Sécurité Cond. Travail	Expert habilité	80 % employeur 20 % CSE	CSE-C + CSE-E sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement	L. 2315-80 L. 2315-94 L. 2312-8
Risque grave identifié et actuel, révélé ou non par un AT ou une MP	Expert habilité	100 % employeur	Au niveau du risque	L. 2315-80 L. 2315-94,1
Préparation des négociations relatives à un APC	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	Dans le périmètre de l'accord	L. 2315-80 L. 2315-92, II
Préparation des négociations relatives à l'égalité professionnelle	Expert habilité	80 % employeur 20 % CSE (100 % employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18)	Dans le périmètre de l'accord	L. 2315-80 L. 2315-94, 3
Prépa des travaux des CSE	Expert libre	100 % par le CSE	Libre	L. 2315-81

Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC prévu à [l'article L. 2312-84](#) au cours des trois années précédentes, alors l'employeur finance à 100 % les expertises qui devraient être cofinancées par le comité ([Art. L. 2315-80, 3°](#)).

● Modalités de désignation

La décision du comité de recourir à un expert constitue une délibération qui doit être adoptée à la majorité des membres présents du CSE. L'employeur ne participe pas au vote. Comme toute délibération, celle-ci doit, en principe, avoir été mise à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire. Toutefois, il a été jugé qu'il n'était pas nécessaire que la question ait été préalablement prévue dans un ordre du jour dès lors que la désignation de l'expert était en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour.

Une fois désigné, l'expert doit pouvoir accéder aux locaux de l'entreprise, se voir communiquer par la direction les documents utiles à sa mission et procéder à des auditions de salariés.

La désignation d'un expert lors d'une consultation a pour effet d'allonger les délais de remise d'avis du CSE (*cf La consultation du CSE*).

● La contestation patronale des expertises

L'employeur peut contester devant le Tribunal Judiciaire, dans un délai de 10 jours, la désignation des experts qu'il finance ou cofinance.

Propositions CGT

Les rapports d'expertises apportent un éclairage sur la situation de l'entreprise extrêmement important pour l'exercice du mandat de représentant du personnel.

IV

Le fonctionnement du CSE

1 - Le règlement intérieur du CSE

L'adoption d'un règlement intérieur est obligatoire.

([Art. L. 2315-24 du Code du travail](#))

Il permet de déterminer les modalités :

- de fonctionnement du CSE, notamment la composition du Bureau, le calendrier des réunions, l'utilisation du local... ;
- de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, par exemple, fréquence des permanences, la diffusion des procès-verbaux... ;
- (i) selon lesquelles les comptes annuels du comité sont arrêtés ([Art. L. 2315-68 du Code du travail](#)) et (ii) d'établissement du rapport d'activité de gestion ([Art. L. 2315-69 du Code du travail](#)) ;
- en l'absence d'accord, de constitution des commissions facultatives ou supplétives ([Art. L. 2315-46 et suivants du Code du travail](#)) ;

- de fonctionnement de la commission des marchés lorsqu'elle est obligatoire ([Art. L. 2315-44-3 du Code du travail](#)) ;

Le règlement intérieur est adopté à la majorité des membres titulaires du CSE et il peut être abrogé ou modifié à tout moment.

Propositions CGT

L'accord relatif au dialogue social précise que le Président du CSE-E proposera un règlement intérieur.

*Il est préconisé de ne pas envisager la discussion sur la base du règlement proposé par la Direction, mais d'être moteur de la discussion en proposant le règlement intérieur préparé par la CGT (**Annexe 5** : propositions CGT de règlement intérieur du CSE).*

2 - Les réunions du CSE, leur typologie

Les réunions sont de trois types: **les préparatoires** (ce sont les réunions non officielles du comité. Elles se tiennent hors la présence de l'employeur) ; **les ordinaires** (lesquelles doivent obligatoirement avoir lieu à intervalles réguliers et concerner les différents sujets fixés par la loi) ; et **les extraordinaires** (qui viennent, – à l'initiative de l'employeur, sur demande des membres du CSE ou à la suite de certains incidents–, s'ajouter aux précédentes).

● Les réunions préparatoires entre représentants du personnel

La réunion préparatoire permet notamment d'examiner les documents remis par l'employeur ou les rapports établis par les experts accompagnant le CSE ou tout document utile à la réflexion des membres du CSE. Cette réunion est utile pour fixer les objectifs de la séance du CSE.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heure des élus puisque l'accord de dialogue social de l'entreprise le permet sous certaines conditions (ce qui est plus favorable que le dispositif légal).

Les suppléants peuvent assister en tant qu'observateurs à deux réunions préparatoires au cours de la mandature.

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

Le secrétaire du CSE-E ou CSE-C concerné, ou son adjoint en cas d'indisponibilité, convoque à ces réunions préparatoires les titulaires, le

cas échéant, le ou les suppléants qui remplace(nt) un ou des titulaires absents ainsi que les Représentants Syndicaux au CSE-E ou au ou CSE-C.

● Les réunions ordinaires

La réunion de CSE se tient 11 fois par an pour le CSE-E et 7 fois par an pour le CSE-C.

Chaque année, au moins quatre réunions du CSE-E et au moins 5 réunions du CSE-C portent, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ou plus fréquemment en cas de besoin, dans les branches d'activités qui présentent des risques particuliers.

(Art. [L. 2315-27](#) et [L. 2315-28](#) du Code du travail - périodicité et réunion).

Réunion ordinaire	
Périodicité	
CSE-E	11 réunions par an
CSE-C	7 réunions par an

Réunion obligatoire sur la santé, la sécurité et les conditions de travail	
Périodicité	
CSE-E	4 réunions par an qui portent sur les sujets SSCT
CSE-C	5 réunions par an qui portent sur les sujets SSCT

● Les réunions extraordinaires:

➤ À la demande de la majorité des membres du CSE

En plus des réunions ordinaires, le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres (dans la limite d'une demande par trimestre). Cette demande doit comporter les questions que les élus souhaitent aborder lors de la réunion et qui composeront l'ordre du jour. L'employeur est tenu d'organiser cette réunion extraordinaire sans attendre la réunion ordinaire suivante sous peine de commettre un délit d'entrave. On notera que l'employeur peut également organiser des réunions exceptionnelles à son initiative dans des situations où il est tenu de réunir le comité rapidement, notamment en cas d'alerte pour danger grave et imminent.

➤ Les réunions extraordinaires sur les sujets SSCT

Le comité est également réuni (i) à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; (ii) en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou enfin (iii) à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Réunion exceptionnelle (entre 2 réunions ordinaires)

Sur quel sujet ?	À la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement	Sujet santé, la sécurité et les conditions de travail	Sujet relatif à la marche générale de l'entreprise, économique	Suite à un désaccord sur la réalité d'un danger grave et imminent ou à un désaccord sur les mesures à adopter pour le faire cesser (Voir ci-après le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent)
Qui peut demander la réunion exceptionnelle ?	C'est l'employeur qui doit réunir le CSE	À la demande de 2 élus (dans la limite d'une demande par trimestre – Art. 6.1.2. de l'accord dialogue social)	À la majorité des élus	C'est l'employeur qui doit réunir le CSE
Dans quel délai l'employeur doit réunir le CSE ?	La réunion doit alors se dérouler dans les plus brefs délais. C'est-à-dire préalablement à la prochaine réunion ordinaire.			
Qui établit l'ordre du jour ?	Secrétaire et président	Imposé par les deux élus	Imposé par la majorité des élus	Président du CSE

Propositions CGT

Dans l'hypothèse où le Secrétaire et le Président du CSE refusent de mettre un point à l'ordre du jour, il est possible de demander l'organisation d'une réunion exceptionnelle dont l'ordre du jour est fixé par ceux qui la demandent.

L'accord relatif au dialogue social du CSE prévoit que les réunions extraordinaires n'interviennent que s'il n'est pas possible d'ajouter un point à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire, ce qui n'est pas conforme aux règles d'ordre public relatives aux réunions exceptionnelles ([Art. L. 2315-27](#) du Code du travail). Il est donc possible de refuser que des points soient ajoutés

aux prochaines réunions ordinaires du Comité en invoquant les dispositions légales et en exigeant l'organisation d'une réunion dédiée.

Selon l'accord relatif au dialogue social la possibilité de demander une réunion exceptionnelle à la demande de la majorité des élus est limitée à une fois par trimestre. Cette stipulation est régressive par rapport aux dispositions qui auraient été applicables sans accord (c'est-à-dire une réunion extraordinaire entre deux réunions ordinaires) – mais légale puisque prévue par accord s'agissant de dispositions supplétives ([Art. L. 2315-28](#) du Code du travail).

3 - La tenue des réunions de CSE

● **Elaboration de l'ordre du jour conjointement entre le secrétaire et le président**

L'ordre du jour est élaboré conjointement par le président et le secrétaire. Autrement dit : l'ordre du jour doit résulter d'un accord entre le représentant de l'employeur qui préside le CSE et le secrétaire du CSE. Le président ou le secrétaire du CSE peuvent inscrire de plein droit à l'ordre du jour les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail ([Art. L. 2315-28](#) et [L. 2315-29](#) du Code du travail - convocation et élaboration ordre du jour).

● **Convocation par le président**

Le président du CSE est tenu d'adresser une convocation aux participants aux réunions du CSE. Cette obligation est due y

compris si l'intéressé est absent pour maladie ou autre motif.

L'employeur est en outre tenu d'informer annuellement le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent de la CARSAT du calendrier retenu pour les réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et de le confirmer par écrit au moins 15 jours avant la réunion. ([Art. L. 2315-27](#) du Code du travail)

● **Réunion plénière**

Au cours de la réunion, les débats portent sur les points inscrits à l'ordre du jour et le CSE rend des avis sur les projets et les décisions que l'employeur lui soumet. Mais il peut – et il ne faut pas négliger cette dimension –, présenter des vœux, c'est-à-dire élaborer et déployer sa propre réflexion sur les mesures à prendre dans les matières sur lesquelles il est informé ou consulté.

● Vote au sein de l'instance

Le CSE est un organe collégial et il ne peut s'exprimer que par un vote.

En tant que président de séance, c'est à l'employeur qu'il revient d'organiser le vote. Il ne peut s'opposer à un vote demandé par le comité.

Les votes interviennent au sein de l'instance du comité, et non au niveau de ses commissions.

3-1. Vote des résolutions, avis, délibérations

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

Il n'y a pas de quorum nécessaire.

Le Président du comité ne prend pas part au vote dans ces hypothèses puisqu'il s'agit de connaître la position de la

délégation du personnel sur la thématique traitée.

En conséquence, pour calculer la majorité requise, il convient de prendre en compte : tous les votes, y compris les votes blancs ou nuls, les abstentions (ce qui a pour effet de ranger les abstentionnistes parmi les membres du comité qui ont voté contre la résolution et d'inciter ainsi les élus du personnel à ne pas s'abstenir dans de tels votes).

L'accord relatif au dialogue social prévoit : « En cas de partage de voix, la résolution ou l'avis, est exprimé ». Cette stipulation ne se comprend pas. Pour qu'un avis ou une résolution soit adoptée, il doit obtenir le vote de la moitié plus une voix. Ainsi, en cas de partage de voix, la résolution n'est pas adoptée.

Par exemple, si lors d'une réunion de CSE-E, 8 représentants du personnel sont présents et que 4 votent pour une expertise, 4 votent contre, la résolution n'obtient pas une majorité de voix plus une (il aurait fallu 5 voix) donc l'expertise n'est pas votée, il n'y aura pas d'expertise.

Propositions CGT

Les réunions du CSE permettent de formaliser les avis des représentants du personnel par le biais des délibérations (encore appelées motions), ce qui est primordial au bon fonctionnement de l'instance.

Attention !

Le vote est valable même si la délibération a lieu en présence d'un seul élu du comité après le départ des autres membres (Cass. Soc., 30 septembre 2009, n° 07-20525).

La politique de la chaise vide est donc déconseillée.

3-2. Vote relatif au fonctionnement du comité (règlement intérieur, désignation de membre, etc.)

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

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

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

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

Des illustrations de calcul de majorité figurent à titre d'exemple en annexe 6 de l'accord relatif au dialogue social de La Poste.

● Rédaction du procès-verbal de la réunion

Le procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE (ou son adjoint) dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

(Art. L. 2315-34 du Code du travail - rédaction du PV).

4 - Le procès verbal du CSE

Le secrétaire du CSE assure la réalisation et la diffusion du procès-verbal.

(Art. L. 2315-34 et R. 2315-25 du Code du travail – rédaction du PV).

Il constitue un élément très important dans la mesure où il permet de rendre compte dans sa continuité de l'activité du CSE et de garder une trace précise des échanges et décisions de chaque séance. Les procès-verbaux ont également une fonction en matière de preuve lors d'éventuelles procédures en justice. Ils peuvent être utilisés par les salariés, les organisations syndicales ou la délégation des représentants du personnel du CSE. Conserver ces procès-verbaux se révèle donc primordial.

● Délai de rédaction

Le procès-verbal doit être établi et transmis à l'employeur et aux autres représentants du personnel dans un délai de 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte.

Avant son approbation, les membres du CSE peuvent solliciter des amendements de ce dernier dans un délai de 8 jours suivant sa communication par le secrétaire.

● Approbation du procès-verbal

En pratique, l'approbation du PV de réunion est généralement le premier point abordé à l'ordre du jour de la réunion suivante.

● Diffusion du procès-verbal

Le procès-verbal doit être transmis par le secrétaire à l'employeur et aux autres membres du CSE dans un délai de 15 jours suivant la réunion pour laquelle il est établi.

Le procès-verbal, après son approbation et retrait des informations confidentielles, doit être porté à la connaissance des salariés de l'entreprise. Il

est ainsi affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du CSE selon des modalités prévues par son règlement intérieur.

Dans certaines hypothèses (par exemple, licenciement de salarié protégé), le PV est transmis par l'employeur à l'administration.

Synthèse	CSE-E	CSE-C
Ordre du jour et convocation	3 jours au moins avant la réunion	10 jours au moins avant la réunion
Réunion du Comité		
Rédaction du PV	Dans les 15 jours qui suivent la réunion	
Eventuelles remarques et/ou propositions de corrections par les autres membres	Dans les 8 jours qui suivent la notification du projet de PV	
Approbation	Lors de la réunion suivante	
Diffusion	Une version non anonymisée à destination des membres du CSE.	
	Diffusion d'une version retraitée des informations confidentielles auprès des postiers	

Propositions CGT

Les séances de CSE sont enregistrées afin de faciliter la rédaction des PV.

5 - L'action en justice du CSE

La personnalité juridique est reconnue aux CSE-E et aux CSE-C. En revanche, ni les représentants de proximité, ni les commissions ne disposent de la personnalité juridique.

Dès lors que le CSE dispose de la personnalité morale, il peut agir en justice par l'intermédiaire d'un mandataire.

La décision d'agir en justice nécessite :

- une délibération du CSE : les élus précisent qu'à la majorité (ou à l'unanimité), il est décidé d'engager une action en justice.
- un mandat : si le CSE n'a pas voté de délégation permanente, avant d'engager un procès, il doit désigner un de ses membres comme mandataire par délibération expresse pour représenter le CSE.

En l'absence de ces éléments, l'action pourra être rejetée par la juridiction saisie.

Le CSE pourra, à titre d'illustration, ester en justice dans les situations suivantes :

- demande d'informations complémentaires dans le cadre d'un projet présenté par l'employeur (par exemple: réorganisation) ;
- demande de report de la date de remise de l'avis du CSE faute d'information suffisante ;
- demande du CSE d'être informé et consulté ;
- afin de voir constater l'entrave au fonctionnement de l'instance.

Propositions CGT

Au sein de La Poste, les commissions et les représentants de proximité n'ont pas la personnalité juridique leur permettant d'engager une action en justice.

V

**Les droits d'alerte
du CSE**

Les accords de La Poste ne traitent pas des droits d'alerte (si ce n'est de la possibilité de réunir un CSE extraordinaire dans l'hypothèse d'un danger grave et imminent). Ce sont donc les dispositions du Code du travail qui s'appliquent et

qui ouvrent la possibilité pour tous les représentants du personnel au CSE-E de déclencher les différents droits d'alerte. En revanche, les représentants de proximité ne disposent pas de cette faculté.

1 - Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, les membres du CSE peuvent exercer un droit d'alerte.

(*Art. L. 2312-59 et L. 2312-5 du Code du travail*).

Celui-ci est méconnu et donc peu utilisé malgré un fort potentiel. Il permet de «tirer la sonnette d'alarme» dans les situations les plus graves: harcèlement, répression syndicale, discriminations sexistes, racistes, espionnage des salariés, violences verbales, conditions de travail dangereuses, situations de souffrance, de stress, etc.

● Qui exerce le droit d'alerte ?

Le droit d'alerte « atteinte aux droits des personnes » n'appartient pas au CSE mais à chacun des membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants. Certes, une concertation des représentants du personnel est préférable avant de lancer la procédure. Mais les situations visées étant graves donc urgentes, la procédure doit être rapide. C'est pourquoi ce droit est individuel et peut être exercé par un seul membre du CSE. Nul besoin d'un mandat, ni d'attendre une décision prise à la majorité des membres du comité.

L'accord relatif à l'architecture des IRP de La Poste prévoit que la CSSCT alerte l'employeur lorsqu'elle constate une atteinte à la santé physique ou mentale des travailleurs ou un danger grave et imminent (*Art. 5-4, 9°*). Cela s'ajoute à l'alerte légale qui est d'ordre public.

● Quelles conditions pour déclencher l'alerte ?

Le droit d'alerte peut être utilisé dans les cas suivants: une atteinte aux droits des personnes ; une atteinte à la santé physique ou mentale des salariés ; une atteinte aux libertés individuelles, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

● Quelle procédure suivre ?

Voici les étapes du droit d'alerte:

1. Constatation par un élu d'une situation de souffrance au travail qui en informe l'employeur ;
2. Enquête conjointe avec l'élu qui a déclenché l'alerte ;
3. Rédaction d'un compte rendu et clôture de l'enquête
4. Saisine du Juge en cas d'inertie de l'employeur ou de désaccord sur les mesures à prendre.

Propositions CGT

Ce droit d'alerte sera utilement utilisé par l'élu minoritaire car il ne nécessite pas de vote à la majorité des membres du CSE pour être déclenché.

2 - Le droit d'alerte économique

Le CSE peut déclencher une procédure d'alerte interne dès lors que des faits préoccupants affectent la situation économique de l'entreprise. Le CSE demande des explications à l'employeur, puis élabore un rapport spécial et saisit les organes dirigeants de l'entreprise lesquels sont alors tenus de se réunir pour lui donner une réponse motivée. La procédure d'alerte économique permet d'obtenir une prestation supplémentaire de l'expert-comptable ainsi que cinq heures payées à deux salariés. Le comité peut ainsi alerter certains dirigeants qui ne sont pas tous au courant de la gestion du PDG, voire profiter de la rivalité existante parfois entre administrateurs pour défendre les intérêts du personnel.

88

● Qui exerce le droit d'alerte ?

Le droit d'alerte économique est applicable dans toutes les entreprises : sociétés commerciales, groupements d'intérêt économique, associations, caisses de Sécurité sociale, etc. – et s'applique donc au sein de La Poste.

● Quelles conditions pour déclencher l'alerte ?

Le CSE peut déclencher une procédure d'alerte lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise en demandant à l'employeur de lui fournir des explications.

Ce droit est plus large que celui du commissaire aux comptes de l'entreprise. Si la loi n'a pas défini « *les faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise* », c'est qu'il appartient au seul CSE d'apprécier leur caractère préoccupant ou non.

● Quelle procédure suivre ?

La procédure d'alerte comporte plusieurs étapes :

1. vote sur demandes d'explications ;
2. inscription à l'ordre du jour de la réunion suivante;
3. rapport du comité et saisine des organes dirigeants
([Art. L. 2312-63](#) et suivants du *Code du travail*).

Propositions CGT

L'alerte économique implique la désignation d'un expert, nous vous recommandons de le contacter avant de déclencher l'alerte ce qui assurera le respect des conditions nécessaires à son déclenchement.

3 - Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Créé par la loi du 16 avril 2013 à la suite de plusieurs scandales sanitaires et environnementaux, ce droit d'alerte original permet aux travailleurs et à leurs représentants, considérés comme des maillons centraux dans la chaîne de détection des dangers engendrés par l'activité productive, d'agir en cas de risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

● Qui exerce le droit d'alerte ?

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement peut être exercé par un représentant du personnel au CSE mais aussi directement par un travailleur.

● Quelles conditions pour déclencher l'alerte ?

Deux conditions cumulatives doivent être réunies pour déclencher l'alerte sanitaire et environnementale : un risque grave pour la santé publique ou l'environnement engendré par les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en

œuvre dans l'établissement et la bonne foi du salarié.

● Quelle procédure suivre ?

L'originalité de la procédure d'alerte sanitaire et environnementale tenait à la possibilité, après une première étape traditionnelle auprès de l'employeur, d'alerter le préfet ainsi qu'une commission nationale dédiée. Mais une loi du 16 avril 2022 a supprimé l'intervention du préfet ce qui rend inopérant ce dispositif ([Art. L. 4133-1 et L. 4133-2](#) du Code du travail - conditions du droit d'alerte et [Art. D. 4133-1 à D. 4133-3](#) du Code du travail - procédure à suivre).

Propositions CGT

Afin d'éviter d'éventuelles représailles (et ce même si ce droit d'alerte est ouvert à tous les salariés), nous recommandons de le déclencher par le biais d'un représentant du personnel qui dispose d'un statut protecteur.

4 - Le droit d'alerte sociale sur les emplois précaires

Méconnu et peu utilisé, le droit d'alerte dite sociale permet aux représentants du personnel au CSE d'exercer un contrôle de l'utilisation des contrats précaires par l'entreprise. S'ils constatent un accroissement important ou un recours abusif à ces contrats, ils peuvent interpellier l'employeur et saisir l'inspection du travail ([*Art. L. 2312-70 et suivants du Code du travail*](#)).

● Qui exerce le droit d'alerte ?

L'alerte sociale est exercée par les représentants du personnel au CSE par une délibération votée à la majorité des élus. Il pourra être déclenché en premier lieu auprès des CSE-E et s'il y a multitude de situations analogues, il pourrait être mis en œuvre au sein du CSE-C.

La Poste use sans vergogne des contrats précaires, ce droit d'alerte sera utilement déployé pour dénoncer ces pratiques.

● Quelles conditions pour déclencher l'alerte ?

Deux conditions justifient le

déclenchement de l'alerte sociale: l'accroissement important des contrats précaires et/ou le recours abusif à ces mêmes contrats. Ces conditions ne sont pas cumulatives, une seule d'entre elles suffit.

● Quelle procédure suivre ?

La procédure de droit d'alerte sociale se décline différemment selon les cas. Dans le cas d'un accroissement important des contrats précaires, le CSE peut imposer un échange avec l'employeur et/ou saisir l'inspection du travail. Dans le cas d'un recours abusif, le CSE saisit directement l'inspection.

Propositions CGT

Ce droit d'alerte peut être très efficace pour lutter contre les emplois précaires car s'il est mené à son terme, La Poste pourrait se voir contraindre par l'inspecteur du travail d'adopter un plan de résorption de la précarité.

5 - Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Une des missions essentielles du CSE consiste à participer à la prévention des risques professionnels. Pour ce faire, le CSE dispose de plusieurs outils d'intervention, notamment le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. Très ancien, ce droit d'alerte doit suivre une procédure assez complexe. Les élus du CSE gagnent à en maîtriser les rouages afin de le mener à bien. Pour autant, en cas de danger grave et imminent, le temps presse, et une connaissance relative du dispositif ne doit pas empêcher les titulaires de ce droit de s'en saisir. En effet, toute action engagée dans ce domaine constitue en soi un élément de preuve potentielle devant les juges, surtout en cas d'accident du travail. Le droit d'alerte est un moyen parmi d'autres d'identifier et de prévenir les risques dans l'entreprise.

([Art. L. 2312-5](#) et [L. 2312-60](#) du *Code du travail*).

● Qui exerce le droit d'alerte ?

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent peut être déclenché par tout membre élu du CSE.

L'accord relatif à l'architecture des IRP de La Poste prévoit que la CSSCT alerte l'employeur lorsqu'il constate une atteinte à la santé physique ou mentale des travailleurs ou un danger grave et imminent (*Art. 5-4, 9°*). Cela s'ajoute à l'alerte légale qui est d'ordre public.

● Quelles conditions pour déclencher l'alerte ?

Avant de déclencher l'alerte, il faut apprécier ce qui relève d'un danger grave et imminent. La question n'est pas aisée. Pour autant, les élus ne doivent pas s'empêcher de la déclencher sous prétexte qu'il est difficile d'appréhender la gravité et l'imminence du danger. Sans

commettre d'abus, mieux vaut exercer ce droit inutilement que de passer à côté d'un danger. En effet, le rôle des élus est bien d'anticiper les risques dans l'entreprise et pas seulement d'identifier les risques existants.

Précisons également que l'alerte concerne les travailleurs, c'est-à-dire non seulement les salariés et fonctionnaires de l'entreprise, y compris temporaires, mais aussi les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

● Quelle procédure suivre ?

Les élus suivront plusieurs étapes :

1. constat de l'élu du danger grave et imminent ;
2. puis alerte de l'employeur sur le registre des DGI ;
3. ensuite enquête conjointe;
4. réunion d'urgence du CSE en cas de désaccord et arbitrage de l'inspection du travail si le désaccord persiste.

Propositions CGT

Nous vous recommandons de contacter l'inspection du travail avant de déclencher un « DGI » afin de savoir si l'administration suivra l'analyse du CSE. A défaut, l'arbitrage de l'inspection pourrait être contre-productif.

6 - L'enquête du CSE en matière d'accident du travail

● L'information du CSE

Le code du travail ne mentionne pas expressément l'obligation d'informer systématiquement le CSE lorsque survient un accident du travail dans l'entreprise.

L'employeur a toutefois l'obligation d'informer le CSE: lors de la consultation récurrente sur la politique sociale (rapport santé, sécurité et conditions de travail remis par l'employeur); à la suite de tout accident du travail grave ou ayant pu avoir des conséquences graves ; ou encore de tout accident ayant entraîné un arrêt d'au moins huit jours, ou de toute maladie professionnelle.

(Art. L. 2312-5 et R. 2312-2 ; L. 2315-27 ; L. 2315-11 ; L. 2312-15 et L. 4121-1 du Code du travail).

● L'enquête

Le principe retenu par la réglementation est celui de l'enquête conjointe, comprenant au moins un représentant de l'employeur et un membre du CSE. Il est toutefois vivement préconisé de réaliser les enquêtes en binôme pour les membres du CSE.

Il est impératif de préparer l'enquête.

Les élus doivent décider eux-mêmes des modalités pratiques de l'enquête.

(Comment recueillera-t-on les informations? Qui doit-on/peut-on entendre ?).

Au-delà de la préparation «matérielle» de l'enquête, il est crucial de s'accorder sur son objectif. On ne cherche pas le responsable de l'accident puisqu'il est connu et désigné par la loi, c'est l'employeur ! Il s'agit de déterminer les **causes** de l'accident.

● Le compte-rendu de l'enquête

Il est important de formaliser les résultats de l'enquête. Le formulaire Cerfa N° 61-2258 permet de le faire de manière concise, et d'informer l'inspection du travail qui en est destinataire. Les préconisations que les élus y feront figurer auront un caractère relativement contraignant vis-à-vis de l'employeur qui engagera sa responsabilité au titre de la faute inexcusable.

Propositions CGT

Au cours de la réunion du CSE traitant des mesures à mettre en œuvre, les élus présenteront eux-mêmes leurs conclusions, proposeront les actions de prévention pertinentes, et adopteront systématiquement une délibération qui soit prendra acte des engagements de l'employeur à les mettre en œuvre, soit constatera son refus et exigera la motivation de celui-ci.

Annexes

Annexe 1 :

Liste des instances existantes au sein de La Poste avant le passage en CSE

Instances avant le CSE	Missions	Nombre
CAP: Commission administrative et paritaire pour les fonctionnaires CCP: Commissions consultatives paritaires pour les contractuels	Ce sont des commissions qui traitent des enjeux individuels des postiers, charges de donner des avis sur les situations individuelles.	1.003 commissions CAP et CCP Instances maintenues avec le CSE
Les instances consultatives relatives aux enjeux collectifs		
CT: Comités techniques	Ce sont des instances consultatives appelées à émettre des avis sur des questions touchant aux aspects collectifs de la communauté de travail du ou des services pour lesquels ils ont été institués.	1 CT national 144 CT locaux (1 par NOD)

<p>CHSCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</p>	<p>Compétentes pour toute question relative à la santé et à la sécurité au travail des postiers. Ils contribuent à l'analyse des risques professionnels et sont force de proposition pour améliorer la santé et la sécurité du travail des postiers.</p>	<p>617 CHSCT</p>
<p>Les instances de dialogue social et d'information</p>		
<p>CNSST: Commissions nationales santé sécurité au travail</p>	<p>Il s'agit d'une commission, informée sur les sujets santé, sécurité et conditions de travail.</p>	<p>4 (une commission par branche) + 1 commission nationale</p>
<p>CDSP: Comité de dialogue social de La Poste et RDSL</p>	<p>Ce sont en principe des instances de "dialogue social" qui sont en réalité des instances informatives.</p>	<p>Environ 600</p>
<p>Les plenières Les bilatérales</p>	<p>Ce sont des rencontres entre la Direction et les organisations syndicales qui peuvent être au niveau de l'entreprise ou locales.</p>	

<p>CDSSG: Comité de dialogue social stratégique Groupe</p> <p>Comité de Groupe</p> <p>CA: Conseil d'administration</p>	<p>Ces instances assurent une information et un échange entre directions de plusieurs entreprises et les organisations syndicales.</p>	<p>Instances maintenues avec le CSE</p>
---	--	---

Annexe 2 :

Crédit d'heures des titulaires art. R. 2314-1 du Code du travail

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaire	Nbre mensuel heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaire	Nbre mensuel heures de délégation	Total heures de délégation
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaire	Nbre mensuel heures de délégation	Total heures de délégation
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaire	Nbre mensuel heures de délégation	Total heures de délégation
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	

Annexe 3 :

Feuille de route

Mes missions récurrentes généralistes

- ▶ Je conserve un lien fort avec les salarié.es sur le terrain afin d'être au plus près de leurs revendications
- ▶ Je rencontre les salariés pour les informer, recueillir leurs réclamations, leurs sollicitations ; dialoguer pour construire les revendications et mobiliser les salariés ; rendre compte de l'exercice de mon mandat
- ▶ J'exerce mon mandat en lien avec les valeurs de la CGT notamment sur les questions d'égalité du travail et de lutte contre toutes les discriminations
- ▶ Je veille à utiliser au maximum tous les droits et moyens liés à mon mandat
- ▶ Je rends compte des actions effectuées dans l'exercice de mon mandat à mon syndicat afin que ce dernier puisse être un appui au quotidien
- ▶ Je participe régulièrement aux réunions avec les élu.es du CSSCT et RP de mon périmètre pour coordonner un travail collectif envers les salarié.es.

Ce que je fais avant les réunions

- ▶ J'échange avec les salarié.es sur les sujets à mettre ou mis à l'ordre du jour.
- ▶ Je participe aux réunions de préparatoires des élu.es de la délégation CGT afin de :
 - Lister et hiérarchiser les sujets
 - Elaborer un planning prévisionnel pour anticiper les questions réglementaires obligatoire.
 - Répartir la préparation des dossiers

- ▶ Je lis et analyse collectivement, selon la date de mise à disposition dans la BDESE entre autres, les documents reçus avec l'ordre du jour afin de préparer au mieux mes interventions
- ▶ Je travaille les sujets en lien avec les repères revendicatifs et le syndicat, en consultant les salarié.es et les autres élu.es

Ce que je fais pendant les réunions

- ▶ J'interviens pour la CGT au nom des salarié.es sur les sujets qui m'ont été répartis en réunion préparatoire
- ▶ Je vote des résolutions, des avis, des délibérations
- ▶ Je peux demander une suspension de séance si besoin
- ▶ Je prends des notes

Ce que je fais après les réunions

- ▶ Je participe à la réunion de débriefing afin d'élaborer du compte-rendu de la délégation CGT et participe à sa diffusion auprès des salarié.es
- ▶ Je vérifie la conformité du procès-verbal de la réunion lorsqu'il a été réalisé
- ▶ Je m'assure avec la délégation CGT de la mise en œuvre des engagements pris par l'employeur et des décisions prises par le CSE.

CSE-E	CSE-C
870 titulaires + 870 suppléants répartis en fonction des effectifs de chaque collège électoral pour chacun des 32 CSE d'établissement distinct de la Poste SA	25 titulaires + 25 suppléants élus parmi les élus des CSE-E
Moyen défini par l' article R.2314-1 du code du travail	+14h/mois (qui s'ajoutent au temps d'élu CSE)
<i>Annexe 6 du PAP</i> : Nombre et total mensuel d'heures de délégation des Titulaires CSE-E (voir tableau)	Temps de trajet + temps de réunion assimilés à temps de travail effectif
Possibilité de répartir les heures entre titulaires et suppléants dans la limite de deux fois les heures de délégation mensuelle du titulaire	Frais de déplacement pris en charge par La Poste
Secrétaire CSE-E => Temps plein	Secrétaire CSE-C => Temps plein
Trésorier CSE-E => +28h/mois	Trésorier CSE-C => Temps plein
Membre de commission des Marchés => +28h/an	Secrétaire et Trésorier adjoints => ½ temps (inclues heures CSE-E)
Membre de commission Emploi/Formation/Egalité Pro/Diversité et Handicap => +7h/mois	Membre de commission des Marchés CSE-C => +28h/an
Membre de commission Economique => +3,5h/mois	Membre de commissions CSE-C => +7h/mois
Membre de commission ASC et Logement => +10,5h/mois	
Membre de commission Environnement => +7h/mois	
Membre de commission unique de l'Outre-Mer => +7h/mois	

Annexe 4 : **Règlement intérieur du CSE proposé par la CGT**

Projet de règlement intérieur
du CSE d'établissement :

A télécharger [ici](#)

Annexe 5 : **Fiche d'inscription à la formation CSE**

A télécharger [ici](#)




Le contenu rédactionnel de ce guide est réalisé sur inspiration de la publication ci-contre « Le comité social et économique, mode d'emploi », NVO, rédaction collective; Laurent Milet, Cassandre Acquier, Mouna Benyoucef, Fabrice Signoretto, Estelle Suire. Nous vous conseillons vivement la lecture de cet ouvrage très complet pour appréhender les missions du CSE (bon de commande : <https://boutique.nvo.fr/common/product-article/299>).

Vous pourrez également trouver des dossiers thématiques dans la Revue Pratique de droit social – à commander sur le site internet de la NVO: <https://droits.nvo.fr/rpds/>

- Le règlement intérieur du CSE, [RPDS n° 944, décembre 2023](#)
- Les réunions du CSE, [RPDS n°951, juillet 2024](#)
- Les droits d'alerte du CSE, [RPDS n° 913, mai 2021](#)
- Les heures de délégation, [RPDS n° 906, octobre 2020](#)
- Accident du travail : l'enquête des représentants du personnel au CSE, [RPDS n°949, mai 2024](#)
- Les inspections du CSE, [RPDS n°946, février 2024](#)
- L'expert habilité, [RPDS n° 911, mars 2021](#)
- La formation des élus du CSE, [RPDS n° 927, juillet 2022](#)
- Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, [RPDS n°939, juillet 2023](#)
- L'action en justice du syndicat et du CSE, [RPDS n°925, mai 2022](#)
- Les activités sociales et culturelles des CSE, [RPDS n° 896, décembre 2019](#)
- Les obligations comptables du CSE, [RPDS n° 844, août 2015](#)
- Les droits des intérimaires, [RPDS n° 928-929, août et septembre 2022](#)
- Attributions économiques du CSE, [RPDS n° 882, octobre 2018](#)
- Santé, sécurité et conditions de travail, les prérogatives du CSE, [RPDS n° 882, octobre 2018](#)
- Vers un droit du travail éclaté, [RPDS n° 860, décembre 2016](#)
- Statut protecteur : pour qui et dans quels cas ? [RPDS n° 815, mars 2013](#)

Ce guide a été élaboré afin de permettre aux militants d'appréhender dans les meilleures conditions l'exercice de ces nouveaux mandats au sein de La Poste.

*Rédigé par Mouna Benyoucef,
Avocate spécialisée en droit du travail
Octobre 2024*



«Tout travailleur participe, par
l'intermédiaire de ses délégués,
à la détermination collective des
conditions de travail ainsi qu'à la
gestion des entreprises»

(Art. 8 Préambule Constitution)

**MATERIEL FINANCÉ
PAR LES COTISATIONS
DES SYNDIQUÉS CGT**