



**ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DU
DROIT SYNDICAL**

Handwritten signatures and initials in blue ink:
VF, HS, CB, SC, SR

PRÉAMBULE

Suite à la loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022, La Poste doit transformer son modèle d'instances et de représentation du personnel. La représentation du personnel était, jusqu'à présent, fondée sur le droit de la fonction publique, lequel octroyait aux représentants du personnel des prérogatives à la fois de représentation du personnel et de représentation syndicale.

La mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel avec les comités sociaux et économiques et leurs commissions, les délégués syndicaux, les représentants syndicaux et les représentants de proximité dessine un nouveau schéma de représentation syndicale dans l'entreprise, qui octroie des prérogatives de même nature mais dans un cadre différent.

D'une part, les accords relatifs à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA et relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA déterminent les nouvelles instances de représentation du personnel, leur fonctionnement et les moyens qui leur sont attribués. Les instances de représentation sont composées de porteurs de mandats, élus et/ou désignés. Ceux-ci constituent un lien entre l'organisation syndicale et l'entreprise, en ce qu'ils sont candidats sur une liste ou désignés par les organisations syndicales.

D'autre part, l'accord relatif à l'exercice du droit syndical réaffirme la volonté de La Poste de prendre en compte le rôle et les droits des organisations syndicales dans le nouveau schéma, car il donne des moyens complémentaires aux organisations syndicales, indépendamment de ceux attribués aux représentants du personnel, élus ou désignés.

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

Les organisations syndicales exercent pleinement leurs droits, dans le respect des lois et règlements.

Par cet accord, La Poste marque sa volonté de construire un dialogue social de qualité en lien avec les organisations syndicales afin que les activités syndicales et de représentation du personnel s'exercent dans les meilleures conditions. Elle met à la disposition des organisations syndicales un ensemble de moyens pour faire vivre et enrichir le dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise.

Au-delà des règles et des conventions, les organisations syndicales ont la liberté et le droit de s'organiser comme elles le décident. La Poste SA ne peut ni n'a l'intention d'intervenir dans les structures des organisations syndicales.

PRECISIONS

Précisions applicables au présent accord :

- Les termes employés pour désigner les postiers sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.
- Les usages numériques et informatiques sont encadrés par la Charte relative à l'accès et à l'utilisation des systèmes d'information de La Poste (Référence : POLITIQUE_2022_16 Date : 07/06/2022). Notamment, lorsqu'il est question d'utilisation de données personnelles, le Règlement général sur la Protection des données (RGPD) s'applique.
- L'employeur garantit la sécurité des postiers dont celle des postiers mandatés, élus ou désignés. C'est pourquoi, lorsque ceux-ci se déplacent sur les sites postaux, en application du présent accord, ils appliquent les règles de sécurité et notamment les règles de port des Equipements de Protection individuelle (EPI).
- Dès lors que les postiers mandatés, élus ou désignés, sont convoqués par La Poste, les règles de déplacement s'appliquent, notamment celles en vigueur en matière de remboursement des frais de transport.

SOMMAIRE

	Pages
Préambule	2
Précisions	3
Sommaire	4
Article 1 : Objet de l'accord et champ d'application	6
Chapitre 1er - Les porteurs de mandat, la présence syndicale dans l'entreprise	6
Article 2 : Les délégués syndicaux	6
2.1 : Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints	7
2.2 : Les délégués syndicaux au niveau de l'établissement distinct et les délégués syndicaux coordonnateurs	7
Article 3 : Le représentant syndical au CSE	8
Article 4 : Le représentant de la section syndicale (RSS)	8
Chapitre 2 - Les modalités d'exercice du droit syndical	9
Article 5 : La diffusion des communications syndicales	9
Article 6 : La collecte des cotisations syndicales	9
Article 7 : Les réunions syndicales	10
7.1 : La réunion syndicale dans les locaux en dehors du temps de travail	10
7.2 : L'heure d'information syndicale mensuelle sur le temps de travail	11
7.2.1. Dépôt de la demande	11
7.2.2. Lieu de la réunion	12
7.2.3. Le regroupement d'heures d'information syndicales sur le temps de travail	12
7.2.4. Utilisation de l'audio conférence (Teams)	12
7.3 : La réunion syndicale dans le local syndical	13
Article 8 : Les panneaux d'affichage syndicaux	13
Article 9 : Les locaux syndicaux	13
Article 10 : La liberté de circulation	14
Chapitre 3 - Les moyens alloués par La Poste aux organisations syndicales	15
Article 11 : La contribution financière versée par La Poste aux organisations syndicales	15
Article 12 : Le Temps Syndical Supplémentaire pour les organisations syndicales	16

12.1 : La mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale (TSS 1)	17
12.2 : Le complément de mandat (TSS 2)	18
12.3 : L'enveloppe de temps syndical 3 (TSS 3)	19
Article 13 : Autorisations d'absence spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires	20
Article 14 : Le droit de tirage / d'affranchissement accordé par La Poste aux organisations syndicales	20
Article 15 : Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	21
15.1 : le nombre de jours de congés de formation	21
15.2 : La demande	22
15.3 : La rémunération	22
15.4 : Les conséquences du congé sur les droits sociaux des postiers	22
Chapitre 4 - Les moyens numériques alloués aux organisations syndicales	23
Article 16 : Une page sur le portail .com1 (ex intranet syndical)	23
Article 17 : Le réseau social Viva Engage (ex- Yammer)	23
Article 18 : L'affichage syndical numérique	23
Article 19 : La messagerie électronique professionnelle pour la diffusion de communications syndicales	24
Article 20 : Les équipements informatiques et téléphonique	25
20.1 : Les personnes éligibles et l'équipement	25
20.2 : Les boîtes mail fonctionnelles	25
Article 21 : L'outil de suivi des heures	26
Chapitre 5 - Dispositions finales	27
Article 22 : Commission de suivi	27
Article 23 : Durée de l'accord, entrée en vigueur et accord de révision	27
Article 24 : Publicité de l'accord	28
Annexe 1 CFESSES Nombre de jours maximum de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale selon l'effectif de l'établissement distinct	30
Annexe 2 CFESSES Nombre d'absences simultanées pour congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	31

Article 1 : Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités d'exercice du droit syndical ainsi que les moyens dévolus aux organisations syndicales, en complément de celles prévues par le code du travail et ce, dans le prolongement des accords relatifs à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel à La Poste SA et aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA.

Le présent accord est applicable à la Société Anonyme La Poste.

CHAPITRE 1^{ER}

LES PORTEURS DE MANDAT, LA PRESENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

La mise en place du nouveau schéma de représentation du personnel et le rôle des organisations syndicales reposent sur différents textes de référence : ainsi, la définition du périmètre et des attributions des instances de représentation du personnel a fait l'objet d'un accord avec les organisations syndicales et les moyens qui leur sont attribués ont été déterminés, après négociation, dans l'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA¹. A titre de rappel, certaines de ces instances permettent aux organisations syndicales d'exercer leurs prérogatives. Elles sont décrites dans ce chapitre.

Article 2 - Les délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont chargés de défendre les droits et de représenter les intérêts matériels et moraux, collectifs comme individuels, des personnels qu'ils représentent. Ils représentent leur organisation syndicale auprès de l'employeur pour lui formuler des revendications ou des réclamations. Le délégué syndical a le pouvoir de négocier, conclure et réviser les conventions et accords collectifs au nom de son organisation syndicale.

¹ A partir de leur entrée en vigueur.

2.1. Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ont la possibilité de désigner un délégué syndical central (DSC) et des délégués syndicaux centraux adjoints (DSC adjoint), selon les modalités prévues par l'accord relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste SA.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints sont désignés par l'organisation syndicale représentative parmi les personnels de l'entreprise La Poste SA dans les conditions prévues par le code du travail.

Ils disposent du pouvoir de négocier, conclure et réviser les conventions et accords collectifs au nom de leur organisation syndicale.

Les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints disposent d'un crédit d'heures de délégation prévu dans l'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA.

Dans la mesure où les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints disposent d'un mandat à temps plein en application de l'accord relatif aux modalités du dialogue social à La Poste, l'incrémentation du crédit des heures dans l'outil informatique prévu à cet effet est automatiquement effectuée par l'entreprise en début d'année. Un processus d'actualisation, piloté par l'entreprise, est mis en place en cas de perte de mandat au cours de l'année. Pour l'année 2024, un dispositif est mis en place au prorata de la période considérée.

2.2. Les délégués syndicaux au niveau de l'établissement distinct et les délégués syndicaux coordonnateurs

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement distinct a la possibilité de désigner un nombre de délégués syndicaux (DS) pour la représenter au sein de cet établissement distinct, et ce, conformément aux dispositions du code du travail.

Le nombre de délégués syndicaux a été négocié et est déterminé dans l'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA.

Selon les dispositions de l'accord précité, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner parmi ses délégués syndicaux au sein de tout ou partie d'un établissement distinct un délégué syndical coordonnateur dont le rôle est d'être l'interlocuteur privilégié de la direction au sein de l'établissement distinct.

De même que le nombre de délégués syndicaux, les heures de délégation dont bénéficient les délégués syndicaux dans le périmètre de l'établissement distinct et délégués syndicaux coordonnateurs ont été négociées et sont fixées par l'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA. Le temps consacré aux réunions de négociation ou concertation à l'initiative de l'employeur n'impacte pas le contingent d'heures de délégation.

Les heures de délégations seront déclarées par les bénéficiaires dans l'outil qui sera mis à leur disposition dans le respect des dispositions légales, afin que leur absence soit régulièrement couverte.

Article 3 - Le représentant syndical au CSE

Un représentant syndical (RS) au comité social et économique peut être désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau du CSE-E considéré. Cette désignation est effectuée selon les dispositions du code du travail. En ce qui concerne le Représentant Syndical au CSE central, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la possibilité d'en désigner un.

Le représentant syndical au CSE-E a pour principale mission de faire connaître aux membres du CSE la position et le point de vue de son organisation syndicale. Il dispose d'une voix consultative.

Au terme des négociations de l'accord relatif aux modalités du dialogue social au sein de La Poste SA, des heures de délégation sont attribuées aux représentants syndicaux aux CSE.

Les heures de délégation doivent faire l'objet d'une déclaration par les représentants syndicaux aux CSE dans l'outil informatique des temps de délégation qui sera mis en place (système de bons de délégation).

Article 4 - Le représentant de la section syndicale (RSS)

Une organisation syndicale non représentative peut désigner un représentant de section syndicale soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement distinct au sens de la définition retenue pour l'implantation des CSE-E. Les modalités de désignation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur aux articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Le représentant de la section syndicale peut collecter des cotisations, distribuer des communications syndicales dans l'entreprise et dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception de celle de négocier et signer des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit d'heures de délégation mensuel conformément au code du travail.

Les heures de délégation doivent faire l'objet d'une déclaration par les RSS dans l'outil informatique des temps de délégation qui sera mis en place (système de bons de délégation).

CHAPITRE 2

LES MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 5 – La diffusion des communications syndicales

Dans le présent article, par « communication syndicale » on entend toute information syndicale écrite sur support papier. Cela comprend les tracts mais également les pétitions, provenant d'une organisation syndicale de La Poste SA ou de ses représentants.

Il est rappelé que les dispositions légales limitent la diffusion des publications et tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Toutefois, le présent accord autorise que cette diffusion des communications syndicales puisse s'effectuer librement dans l'entreprise au cours de la période considérée qui peut aller jusqu'à une journée, par tout postier dûment mandaté par l'organisation syndicale sous réserve de ne pas perturber l'exécution normale du service ou d'interférer avec l'activité quotidienne de l'entreprise. Elle se déroule hors des lieux fréquentés par les clients.

Si le postier est extérieur au site de diffusion, il doit décliner, pour des raisons de sécurité, son identité aux responsables du site auprès duquel la diffusion doit se faire au moins 2 jours calendaires à l'avance.

A titre exceptionnel, cette diffusion peut se faire par les personnes extérieures à l'entreprise citées ci-après. Ainsi, pour des raisons liées à l'histoire de l'entreprise, les secrétaires généraux/présidents de fédérations, des confédérations couvrant les activités de La Poste SA, peuvent diffuser des communications syndicales à l'intérieur des sites postaux à condition qu'ils soient membres du personnel d'une des entreprises relevant du champ de cette fédération. Dans ce cas, ils doivent transmettre au plus tard 2 jours calendaires à l'avance, leur nom et qualité aux responsables du site concerné.

Article 6 - La collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations peut avoir lieu à l'intérieur de l'entreprise, sur le temps de travail, sous réserve de ne pas perturber le fonctionnement du service et se déroule en dehors de la présence de clients.

La collecte des cotisations peut être effectuée dans les mêmes conditions que la diffusion de communications syndicales prévues à l'article 5 ci-dessus.

Article 7 - Les réunions syndicales

Au terme du présent article, les Parties entendent, d'une part, préciser les conditions dans lesquelles les organisations syndicales peuvent tenir des réunions d'information pour leurs adhérents ou les personnels de l'entreprise dans l'enceinte de l'entreprise (Article 7.1). Ces réunions, pour lesquelles une salle serait mise à disposition par l'employeur, peuvent être organisées en dehors du temps de travail une fois par mois.

D'autre part, il est convenu que les organisations syndicales peuvent organiser, pendant le temps de travail, des réunions d'information auxquelles le personnel peut participer à raison d'une heure par mois. Les modalités d'organisation de ces réunions doivent répondre aux conditions prévues ci-dessous (Article 7.2).

En outre, il est rappelé que les organisations syndicales peuvent librement organiser des réunions dans les locaux syndicaux, et ce dans les conditions prévues par les dispositions L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail (Article 7.3).

L'organisation de ces réunions incombe à l'organisation syndicale organisatrice qui veillera à ce qu'elles se déroulent dans les meilleures conditions, tant pendant la durée que lors de l'accès et de la fin de ces réunions.

Afin de tenir compte de la diversité des situations locales, les managers peuvent définir, en concertation avec les organisations syndicales représentatives qui en formulent la demande, les modalités pratiques d'organisation de ces réunions.

7.1. : La réunion syndicale dans les locaux en dehors du temps de travail

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient que les réunions syndicales peuvent se tenir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise accepte que ces réunions se tiennent dans des locaux mis à disposition par l'employeur, en dehors des locaux de production et de ceux accessibles au public.

Les modalités d'organisation de ces réunions (lieu, heure...) sont fixées avec la hiérarchie locale. L'organisation syndicale organisatrice doit respecter un délai d'information préalable.

Ces réunions sont accessibles uniquement aux postiers de l'établissement distinct au sens de la définition retenue pour l'implantation des CSE.

Les personnalités extérieures à l'établissement distinct au sens retenu pour l'implantation du CSE ne peuvent pas participer aux réunions syndicales organisées dans le local de l'entreprise, sauf autorisation expresse de l'employeur.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel élus ou désignés qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Si le porteur de mandat est libre d'utiliser son crédit d'heures, il veillera néanmoins à le prendre, dans la mesure du possible, sur son temps habituel de travail.

10/31

Accord Droit Syndical

7.2. L'heure d'information syndicale mensuelle sur le temps de travail

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement au sens du CSE peuvent organiser des réunions d'information syndicales mensuelles sur le temps de travail des postiers, à raison d'une heure par mois par postier, selon les règles suivantes :

- Tout postier a la possibilité d'assister pendant ses heures de service, à une réunion d'information syndicale de son choix,
 - o dont la durée ne peut excéder une heure ;
 - o dans le périmètre de l'établissement distinct au sens de la définition retenue pour l'implantation des CSE ou au niveau d'un site ;
- L'organisation de la réunion se fait à la demande de l'organisation syndicale représentative, au minimum 8 jours calendaires à l'avance.
- Le nombre de postiers susceptibles de participer à une réunion peut être limité pour nécessités de service, après en avoir informé préalablement l'organisation syndicale représentative concernée. Si ce cas devait se renouveler, l'employeur veillerait à assurer une équité entre les postiers.

Les managers veillent à ce que le bon fonctionnement du service ne soit pas perturbé, et en particulier à ce que la qualité des prestations et services offerts aux clients de La Poste, ne soit pas affectée. L'heure d'information mensuelle ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire les heures d'ouverture du service aux clients.

Les managers veillent de la même façon à garantir l'exercice effectif de ce droit, dans le respect des règles de sécurité.

7.2.1. Dépôt de la demande

Les demandes sont formulées par le représentant dûment mandaté de l'organisation syndicale. Elles sont déposées auprès du responsable de l'entité au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. Le responsable répondra dans les meilleurs délais.

Une fois l'accord de la direction obtenu, les postiers souhaitant participer à cette réunion se font connaître au moins 5 jours calendaires avant la tenue de l'heure d'information mensuelle, afin de prendre en temps utile les mesures garantissant le bon fonctionnement et la continuité du service.

Dans le cadre du dialogue social local, le manager peut accepter des demandes de participation à ces réunions dérogeant à ces délais.

7.2.2. Lieu de la réunion

La réunion doit se dérouler, sauf exception autorisée par le responsable de l'entité, hors du lieu où des postiers sont en train de travailler. En particulier, la réunion ne peut avoir lieu dans des locaux accessibles au public ni dans les lieux de production. Le respect des règles de sécurité des personnes, des biens et des matériels peut conduire le responsable de l'entité à refuser l'utilisation de certains locaux.

7.2.3. Le regroupement d'heures d'information syndicales sur le temps de travail

Dans les services où les postiers sont très dispersés ou lorsque l'organisation du travail au sein d'un même service rend difficile l'organisation d'une réunion mensuelle d'information, les organisations syndicales représentatives peuvent, sous réserve des nécessités de service, regrouper plusieurs heures mensuelles d'information afin de tenir une réunion pour les postiers d'un même établissement distinct.

Le regroupement des heures d'information syndicales ne peut avoir lieu qu'une fois par an pour une durée qui n'excède pas 3,5 heures par postier.

En outre, les modalités pratiques de regroupement des réunions mensuelles d'information font l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social local, notamment pour ce qui concerne la durée des regroupements.

7.2.4. Utilisation de l'audio conférence (Teams)

La réunion peut être organisée par Teams, si l'organisation syndicale le demande.

Le délai d'information et les modalités pratiques sont identiques, que l'heure d'information mensuelle soit organisée à distance ou en présentiel : 8 jours calendaires pour les organisations syndicales et 5 jours calendaires pour le recensement des participants et information de l'employeur.

L'employeur envoie un lien aux participants. Dans les paramètres d'organisation de réunion, il nomme un co-organisateur, appartenant à l'organisation syndicale demandeuse. Ce co-organisateur gère le début et la fin de réunion. A la fin de la réunion, l'employeur, en tant qu'organisateur vérifie que la réunion est bien terminée.

7.3 : La réunion syndicale dans le local syndical

Conformément aux dispositions du code du travail, le local syndical est mis à la disposition des membres de la section syndicale afin qu'ils puissent se rencontrer, conserver des documents, organiser des permanences et exercer leurs prérogatives dans le cadre de leurs mandats. Le local peut également être utilisé par les délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 8 - Les panneaux d'affichage syndicaux

Les panneaux d'affichage syndicaux se distinguent de ceux destinés aux informations émanant des CSE.

Les panneaux d'affichage syndicaux physiques existants au moment de la signature du présent accord sont maintenus. Tout nouveau bâtiment sera doté de panneaux syndicaux physiques, qui sont à la disposition de chaque section syndicale.

Le contenu des communications doit nécessairement avoir un caractère syndical et respecter les dispositions relatives à la presse (art. L. 2142-4 du code du travail).

De manière systématique et par tout moyen, un exemplaire de la communication syndicale qui est affichée sur le panneau est simultanément transmis au responsable de l'entité concernée (art L. 2142-3 du code du Travail).

Si le responsable de l'entité considère que le contenu de cette communication syndicale est en contradiction avec les lois et règlements en vigueur, il en informe immédiatement l'organisation syndicale concernée.

La gestion du panneau syndical incombe à la section syndicale.

Article 9 - Les locaux syndicaux

Dans chaque département, La Poste met à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement au sens du CSE, un local syndical, dès lors que cette représentativité est acquise au niveau de l'un ou l'autre des CSE d'établissement compétents dans le département.

Sur le périmètre de compétence d'un ou plusieurs CSE-E, dans les sites dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 ETP, un local supplémentaire est attribué à chaque organisation syndicale représentative.

Pour les organisations syndicales non représentatives, La Poste met à disposition un local commun dans chaque établissement distinct.

Tous les locaux mis à disposition sont équipés en mobilier et ont un accès au réseau informatique. Cet accès au réseau permet l'accès aux imprimantes / scanners en réseau. Si aucun équipement de l'entreprise n'est disponible en réseau, le local est équipé d'une imprimante. Ce matériel devra être utilisé selon les règles en vigueur.

L'attribution et l'aménagement des locaux syndicaux sont assurés par La Poste.

L'attribution de ces locaux sera étudiée sur la base des locaux existants à la date de l'entrée en vigueur du présent accord. Pour ce faire, La Poste communiquera aux organisations syndicales un état des lieux de l'existant.

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

Si besoin, le lieu d'implantation du futur local syndical pourra faire l'objet d'une concertation locale. Ce travail sera fait en lien avec La Poste immobilier. Le choix final appartient à l'employeur.

Les organisations syndicales concernées par un déménagement de local ou une restitution du local précédemment mis à leur disposition seront préalablement informées par écrit.

Dans ce cas de figure, les organisations syndicales s'engagent à libérer les locaux actuels en tenant compte du préavis qui leur sera notifié et au plus tard dans un délai maximum de neuf mois à compter de la notification par l'entreprise.

Dans un tel cas, un nouveau local syndical est proposé selon les modalités prévues dans le cadre des dispositions du présent accord.

Toute difficulté d'application fera l'objet d'un échange avec les occupants concernés.

Article 10 - La liberté de circulation

Les élus et représentants syndicaux aux CSE, les délégués syndicaux, les représentants de sections syndicales, ainsi que les représentants visés à l'article 5 du présent accord peuvent circuler librement dans le périmètre de La Poste SA.

Pour des raisons de sécurité des locaux, ils doivent signaler leur présence et informer de leur qualité à l'accueil, tout en s'efforçant de respecter un délai d'information raisonnable (*à minima* 2 jours calendaires).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux personnes qui se rendent sur les sites sur lesquels ils travaillent.

Des mesures particulières de sécurité pourront être prises dans certains locaux notamment en raison de détention de fonds ou de présence de valeurs déclarées.

CHAPITRE 3

LES MOYENS ALLOUES PAR LA POSTE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 11 - La contribution financière versée par La Poste aux organisations syndicales

Pour le fonctionnement des organisations syndicales, La Poste attribue pour toute la durée de la mandature une contribution financière annuelle et forfaitaire aux organisations syndicales ayant déposé au moins une liste de candidats au premier tour des élections aux CSE d'établissement de La Poste SA, selon les modalités suivantes :

- Pour chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidats sur plusieurs CSE-E à condition qu'elle ait obtenu *a minima* 2% des voix sur l'ensemble du périmètre La Poste SA, La Poste attribue une enveloppe de contribution financière de 650 000€. Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées au prorata des résultats obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE-E appréciés sur l'ensemble au périmètre de La Poste SA.
 - o Exemple : l'organisation syndicale A obtient 30% des voix sur l'ensemble du périmètre de La Poste SA. Les organisations syndicales non représentatives totalisent 1,5% des voix sur l'ensemble du périmètre de La Poste SA. La liste A obtient ainsi 30% + [30% de 1,5%] soit 0,45 point = 30,45% de l'enveloppe soit 197 925 euros.

- A cela s'ajoute : pour chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidats sur plusieurs CSE-E et ayant obtenu moins de 2% des voix au premier tour des élections des titulaires sur l'ensemble du périmètre La Poste SA, La Poste attribue une autre enveloppe de contribution financière de 3000 euros. Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées, au prorata des suffrages obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE-E appréciés au périmètre de La Poste SA.
 - o Exemple :
 - Sur l'ensemble du périmètre de La Poste SA, l'organisation syndicale B obtient 0,6% des voix, l'organisation syndicale C obtient 0,4%, l'organisation syndicale D obtient 0,5% et l'organisation syndicale E obtient 0,1% des voix. Ensemble, elles représentent 1,6% des voix de l'ensemble du périmètre de La Poste SA.
 - Ramené à 100%, l'organisation syndicale B obtiendra 37,5% de l'enveloppe globale, soit 1125 euros ; l'organisation syndicale C obtiendra 25% de l'enveloppe, soit 750 euros, l'organisation syndicale D obtiendra 31,25% de l'enveloppe soit 937,5 euros et enfin, l'organisation syndicale E obtiendra 6,25% de l'enveloppe, soit 187,5 euros.

- Et enfin, pour chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats sur un seul CSE-E et ayant obtenu au moins 10% des voix au premier tour des élections des titulaires de ce CSE, La Poste attribue une autre enveloppe de contribution financière de 3000 euros. Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées, à parts égales.
 - o Exemple : l'organisation syndicale 1 a obtenu 35% des voix au CSE Z ; l'organisation syndicale 5 a obtenu 12% des voix au CSE Y ; l'organisation syndicale 8 a obtenu 10% des voix au CSE X. Aucune autre organisation syndicale ayant présenté une liste de candidat sur un seul CSE-E et ayant obtenu au moins 10% des voix au premier tour des élections des titulaires n'existe. Les organisations 1, 5 et 8 obtiennent 1000 euros chacune.

Les trois catégories d'enveloppes susvisées sont exclusives l'une de l'autre.

Article 12 - Le Temps Syndical Supplémentaire pour les organisations syndicales (TSS)

La Poste met à disposition des organisations syndicales annuellement des moyens supplémentaires sous la forme d'un volume global d'heures.

Ces moyens supplémentaires sont répartis entre les organisations syndicales au prorata des résultats obtenus au 1^{er} tour des élections des titulaires des CSE-E (suffrages valablement exprimés), appréciés sur l'ensemble du périmètre de La Poste SA et sont alloués dans les conditions suivantes :

- Une première enveloppe pour chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidats sur plusieurs CSE-E à condition qu'elle ait obtenu *a minima* 2% des voix sur l'ensemble du périmètre La Poste SA au premier tour des élections aux CSE-E. Pour les années 2025 et 2026, cette enveloppe se montera à 550 000 heures. Pour l'année 2027, cette enveloppe représentera 500 000 heures et 450 000 heures pour l'année 2028, montant proratisé en fonction de la date de proclamation des résultats des élections. Pour l'année 2024, en fonction de la date des élections CSE, l'attribution des moyens syndicaux sera déterminée sur la base de $x/12^{\text{ème}}$ d'année.
- à cela s'ajoute, une deuxième enveloppe de 2500 heures pour chaque organisation syndicale ayant présenté des listes de candidats sur plusieurs CSE-E et ayant obtenu moins de 2% des voix au premier tour des élections des titulaires des CSE-E au périmètre de La Poste SA. Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées, au prorata de leurs suffrages ; en fonction de la date des élections CSE en 2024, l'attribution des moyens syndicaux sera déterminée sur la base de $x/12^{\text{ème}}$ d'année.
- et s'ajoute également, une troisième enveloppe de 2500 heures, pour chaque organisation syndicale n'ayant présenté une liste de candidats que sur un seul CSE-E et ayant obtenu au moins 10% des voix au premier tour des élections des titulaires de

ce CSE. Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées à parts égales. En fonction de la date des élections CSE en 2024, l'attribution des moyens syndicaux sera déterminée sur la base de $x/12^{\text{ème}}$ d'année.

Les trois catégories d'enveloppes susvisées sont exclusives l'une de l'autre.

Chaque enveloppe est accordée pour une année civile considérée.

Il est précisé que chaque heure attribuée s'impute sur le crédit global accordé à l'organisation syndicale pour l'année.

Chacune de ces enveloppes devra être utilisée selon les modalités décrites ci-dessous.

12.1. La mise à disposition de personnel auprès de ces organisations syndicales ou Temps Syndical Supplémentaire 1 (TSS 1)

Pour le fonctionnement de chaque organisation syndicale, 50% de leur enveloppe d'heures accordée dans les conditions mentionnées ci-dessus, seront consacrés à la mise à disposition de personnel à temps complet. Ces 50% peuvent être modulés avec une variation de plus ou moins 20 points (entre 30 et 70%). Dans ce cas, le nombre d'heures non utilisé dans le TSS1 peut être reporté dans le TSS2.

Les heures seront accordées par les organisations syndicales à un postier identifié de façon précise.

Il est précisé que le calcul d'un temps complet se fait sur une base de 1607 heures par année civile et sur la base de la quotité de travail du postier.

L'organisation syndicale devra prévenir par écrit le manager et la DRH de La Poste au moins trois mois à l'avance de cette mise à disposition à temps plein.

Pendant la durée du présent accord, la mise à disposition est possible pour une durée d'un an et renouvelable chaque année. Elle fait l'objet d'une convention de mise à disposition entre le postier, La Poste et l'organisation syndicale concernée.

En cas d'absence pour une durée prévisible de plus de trois mois, l'organisation syndicale pourra, avec un délai d'information de trois mois (sauf en cas de maladie ou de décès), remplacer le postier absent par un autre postier temporaire dans les mêmes conditions et pour la durée de l'absence.

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'article L.6321-1 du code du travail sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L2135-7 du code du travail.

A cette fin, la convention de mise à disposition organise des périodes permettant à l'employeur de mettre en œuvre les obligations en matière de formation.

A l'issue de la mise à disposition, la réintégration a lieu sur le même emploi ou sur un emploi équivalent, selon les souhaits exprimés par les intéressés selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise. La demande de réintégration doit être formulée par écrit en respectant un délai d'information préalable de trois mois minimum.

Afin d'accompagner leur retour à l'emploi, les postiers mis à disposition dans le cadre du présent accord bénéficient d'un accompagnement spécifique permettant de retrouver un poste adapté aux compétences acquises durant cette période.

Il est précisé que si l'enveloppe à laquelle une organisation syndicale est éligible ne permet pas nécessairement de mettre une personne à temps complet, dans ce cas, cette enveloppe sera utilisée dans les conditions du TSS 2 ou du TSS 3.

12.2. Le complément de mandat ou Temps Syndical Supplémentaire 2 (TSS 2)

Par ailleurs, 30% de l'enveloppe de Temps Syndical Supplémentaire restant seront consacrés à des compléments des mandats. Ces 30% peuvent être modulés avec une variation de plus ou moins 20 points (de 10 à 50%). Dans ce cas, le nombre d'heures non utilisé dans le cadre du TSS2 peut être reporté dans le TSS1.

L'organisation syndicale peut octroyer cette enveloppe aux postiers de son choix, à condition que celui-ci soit titulaire d'un mandat électif ou désignatif, et ayant uniquement pour effet de constituer un temps plein, à hauteur de la quotité de travail du postier, temps plein ou temps partiel.

Les heures seront accordées par les organisations syndicales à une personne identifiée de façon précise pour une durée d'un an éventuellement renouvelable.

Il est entendu que le temps alloué à un mandat peut différer d'un mois sur l'autre. Le TSS 2 ainsi octroyé constitue une moyenne qui s'équilibrera sur l'année.

Toutefois, pour l'année 2025, et pour tenir compte de la mise en place du dispositif, une enveloppe complémentaire de 3% du volume global de TSS (soit 16500 heures est allouée sur l'enveloppe de TSS2.

Les organisations syndicales devront informer par écrit trois mois à l'avance la direction des relations sociales de la DRH Groupe de l'attribution de TSS2 à un postier identifié précisément.

Le TSS2 peut être attribué à un postier en complément d'un mandat externe prévu par les dispositions légales et réglementaires, telles que prévues par l'article 13 du présent accord

En cas d'absence pour une durée prévisible de plus de trois mois, l'organisation syndicale pourra, avec un délai d'information de trois mois (sauf en cas de maladie ou de décès), remplacer le postier absent par un autre postier temporaire dans les mêmes conditions et pour la durée de l'absence.

Les parties conviennent que la DRH Groupe, sur la base des informations que lui fourniront les organisations syndicales, procèdera au paramétrage de l'outil de suivi des temps de délégation. Une convention de mise à disposition d'une année maximum éventuellement renouvelable sera également établie dans ce cas de figure.

Le Temps Syndical Supplémentaire ne peut en aucun cas être reporté d'une année sur l'autre ou être transmis à un autre élu ou mandaté ; s'il n'est pas consommé par le postier bénéficiaire, le Temps Syndical Supplémentaire est perdu.

Le TSS 2 constituant un temps plein à hauteur de la quotité de travail du postier, qu'il travaille à temps plein ou temps partiel, la perte d'un ou des mandats entraîne pour le postier :

- soit sa réintégration sur la partie qui n'est plus couverte par le TSS 2 ;
- soit l'augmentation par son organisation syndicale du TSS 2 pour atteindre un temps plein, si son enveloppe le permet.

En cas de réintégration, elle a lieu sur le même emploi ou sur un emploi équivalent, selon les souhaits exprimés par les intéressés selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

La demande de réintégration doit être formulée par écrit en respectant un délai d'information préalable de trois mois minimum.

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'article L.6321-1 du code du travail sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L2135-7 du code du travail.

A cette fin, la convention de mise à disposition organise des périodes permettant à l'employeur de mettre en œuvre les obligations en matière de formation.

En cas de perte de mandat, quel qu'en soit le motif, l'organisation syndicale doit prévenir, par écrit, la DRH Groupe et le manager au minimum 30 jours calendaires avant la perte du mandat, sauf cas exceptionnel pour lequel la DRH Groupe devra être saisie.

En cas de pluralité de mandats, la perte de l'un de ces mandats sera également notifiée à la DRH Groupe pour en déterminer les conséquences.

Si le postier n'a plus aucun mandat, cela entraîne la perte des heures allouées au titre du Temps Syndical Supplémentaire 2 et la réallocation pour l'année en cours à son organisation syndicale des heures de TSS2 non prises.

12.3. L'enveloppe de Temps Syndical Supplémentaire 3 (TSS 3)

Les 20% restants de l'enveloppe de Temps Syndical Supplémentaire permettent aux organisations syndicales sus mentionnées d'octroyer du temps syndical aux postiers de leur choix, même s'ils ne sont pas porteurs de mandat.

Pour ce faire, l'organisation syndicale pourra demander une autorisation spécifique d'absence à hauteur d'une journée, au minimum 30 jours calendaires avant cette journée. Elle en informera par écrit le manager et la direction des relations sociales concernée. Cette demande se fera sur la base d'un formulaire fourni par l'entreprise précisant le périmètre d'intervention afin d'assurer la protection des postiers durant leur absence.

Les absences pour participation aux congrès syndicaux sont comprises dans cette enveloppe.

Article 13 - Autorisations d'absence pour convocation par des organismes externes prévues par les dispositions légales et réglementaires

Des autorisations d'absence sont octroyées selon les dispositions légales et réglementaires sans préjudice des dispositions internes de La Poste. De plus, des autorisations d'absence sont octroyées pour toutes convocations concernant des organismes placés auprès des administrations centrales de l'Etat.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent ni sur les heures de convocation, ni sur les crédits d'heure. Elles ne sont donc pas décomptées des crédits d'heures légaux ou encore des enveloppes octroyées dans les Temps Syndicaux Supplémentaires.

Ces absences font l'objet d'une demande dans l'outil utilisé pour gérer les demandes d'absence et sont accompagnées d'un justificatif. Afin d'assurer sa protection, le postier remplira un formulaire transmis par l'entreprise dans lequel il précisera le périmètre de son déplacement.

Article 14 - Le droit de tirage / d'affranchissement accordé par La Poste aux organisations syndicales

Afin d'accorder une aide aux organisations syndicales pour l'acheminement de leur courrier et colis, il est accordé :

- Pour les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats sur plusieurs CSE-E à condition qu'elles aient obtenu *a minima* 2% des voix sur l'ensemble du périmètre La Poste SA, La Poste attribue un contingent de 2 millions d'enveloppes « papier ». Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées au prorata des résultats obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE-E appréciés au périmètre de La Poste SA. En outre, une subvention annuelle à hauteur de 4000 euros sera attribuée à chacune d'elle.
- Pour les organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats sur plusieurs CSE-E et ayant obtenu moins de 2% des voix au premier tour des élections des titulaires sur l'ensemble des CSE-E, La Poste attribue un contingent de 7 400 enveloppes « papier ». Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales concernées, au prorata des suffrages obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE-E appréciés au périmètre de La Poste SA. En outre, une subvention annuelle à hauteur de 100 euros sera attribuée à chacune d'elle.
- Enfin, pour les organisations syndicales présentant uniquement une liste de candidat sur un CSE-E et ayant obtenu au moins 10% des voix au premier tour des élections des titulaires de ce CSE, La Poste attribue un contingent de 7 400 enveloppes « papier ». Cette enveloppe est répartie entre les organisations syndicales concernées, à parts égales. En outre, une subvention annuelle à hauteur de 100 euros sera attribuée à chacune d'elle.

L'utilisation de ces enveloppes est exclusivement réservée à l'envoi du courrier, interne à l'organisation syndicale, ou pour leur correspondance dans leur champ de syndicalisation ou avec les établissements de La Poste.

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

Les commandes d'enveloppes passent exclusivement via l'outil de commandes interne à La Poste.

Article 15 - Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout postier (adhérent ou non à une organisation syndicale) qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés (art. L. 2145-5 C. trav.). Ces stages/sessions concernent notamment les postiers :

- amenés à exercer la fonction d'animateur de stages et sessions ;
- appelés à exercer des fonctions syndicales ;
- adhérents à une organisation syndicale, amenés à intervenir en faveur des salariés.

15.1 : Le nombre de jours de congés de formation

En application de l'article L.2145-7 du code du travail, un salarié ne peut pas prétendre à plus de 12 jours par an au titre de ce congé. Cette durée maximale est portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions, ainsi que les salariés amenés à exercer des fonctions syndicales.

En application de l'article 2145-8 du code du travail, le nombre de jours maximum de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans l'année par établissement distinct, ne peut dépasser un maximum fixé compte tenu de l'effectif de l'établissement (annexe 1 du présent accord).

Le nombre d'absences simultanées pour congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale au sein de l'établissement est limité et déterminé conformément l'annexe 2 du présent accord.

Le calcul de l'effectif de l'établissement distinct s'effectue au 1^{er} janvier de l'année considérée, conformément aux dispositions de l'article 1111-2 du code du travail.

Les parties s'entendent sur une répartition du nombre de jours par organisation syndicale selon les modalités suivantes :

- 70% du nombre de jours seront répartis au prorata des résultats électoraux au niveau de chaque établissement distinct ;
- Les 30% restants seront octroyés selon l'ordre des demandes.

21/31

Accord Droit Syndical

La Poste s'efforcera de communiquer chaque année à chaque organisation syndicale concernée le contingent de jours et le bilan des consommations.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée (art L. 2145-7 C. trav.). La durée du ou des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

15.2 : La demande :

Le postier doit adresser une demande à sa direction, au moins 30 jours calendaires avant le début du dit congé. Il y précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Ce congé de formation est de droit. Toutefois, si le directeur estime, après avis conforme du CSE d'Etablissement, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables au fonctionnement de l'entreprise, il peut le reporter.

Son refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé de formation peut être reporté dans la limite d'une année.

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant sa présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

15.3 : La rémunération :

Le postier bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien de la totalité des éléments de sa rémunération.

15.4 : Les conséquences du congé sur les droits sociaux des postiers :

Pour le salarié : pendant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, le contrat de travail est suspendu. Toutefois, la durée de ce congé est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant de son contrat de travail. Durant ce congé, les salariés bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Pour le fonctionnaire : pendant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, les fonctionnaires sont en position statutaire d'activité.

CHAPITRE 4

LES MOYENS NUMERIQUES ALLOUES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 16 - Une page sur le portail .com1 (ex intranet syndical)

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent disposer d'une page d'information syndicale accessible à partir du portail .COM1 et visible de tous les postiers.

Afin d'assurer la modération de cette page, les organisations syndicales nomment respectivement deux administrateurs postiers. Il est possible faire pointer cette page d'information syndicale vers les pages nationales de l'organisation syndicale. Pour toute question, ceux-ci s'adresseront au pôle relations sociales de la DRH du Groupe.

Les informations publiées sur cette page, dont le contenu est syndical, doivent respecter le droit de la presse.

Article 17 - Le réseau social Viva Engage (ex- Yammer)

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, sont autorisées, sur leur demande, à créer une communauté unique au niveau national sur le réseau social Viva Engage (ex- Yammer). La charte d'utilisation du réseau Viva Engage commune à l'ensemble des utilisateurs devra également être respectée.

Article 18 - L'affichage syndical numérique

Pour accompagner les nouveaux usages de communication et assurer la continuité de l'information syndicale vers l'ensemble des postiers, La Poste donne la possibilité aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, de publier des communications syndicales par le biais d'un panneau d'affichage syndical numérique.

Pour ce faire, les directions locales sollicitées pourront ouvrir une page syndicale pour chaque organisation syndicale éligible qui le demande.

Tous les postiers d'un même périmètre ont accès au même panneau numérique et uniquement à ce panneau.

Les pages syndicales seront de préférence créées au moyen de l'outil sharepoint. Toutefois, un autre outil peut le cas échéant, être retenu après concertation locale, la solution choisie s'appliquant à toutes les organisations syndicales de façon uniforme.

Il doit s'agir d'une page « publique » accessible à l'ensemble des postiers du périmètre considéré.

La consultation d'une ou plusieurs pages de ces panneaux syndicaux numériques est libre ; l'abonnement à ces panneaux doit résulter du libre choix du postier.

L'organisation syndicale éligible doit communiquer à la direction le nom de 2 administrateurs qui assurent la modération de la page syndicale ; ces deux administrateurs sont désignés parmi les postiers par l'organisation syndicale qui en informe le responsable de l'établissement distinct. Le contenu des publications doit avoir un caractère syndical et respecter le droit de la presse.

La formation aux outils, et notamment les e-learning existants (catalogue de formation de l'Institut du Groupe), est, dans toute la mesure du possible, facilitée et s'inscrit dans les modalités de formation ouverte à tout postier.

Article 19 - La messagerie électronique professionnelle pour la diffusion de communications syndicales

La Poste autorise les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans à utiliser les messageries électroniques des postiers pour la diffusion de communications syndicales. Cette diffusion devra respecter les règles en vigueur en matière d'utilisation des messageries électroniques par les organisations syndicales afin de ne pas bloquer les systèmes informatiques de l'entreprise.

Le contenu des mails devra correspondre au format suivant :

2 blocs maximum :

- Bloc 1 : Texte de 1000 signes maximum élaboré par l'organisation syndicale avec 1 seule image possible.
- Bloc 2 : Liens de renvoi vers site web ou supports externes des OS.

Il n'est pas possible d'y insérer de pièce jointe ou de vidéo.

Afin de porter ce nouveau dispositif à leur connaissance et de recueillir leur consentement préalable, l'entreprise diffusera, à son lancement puis une fois par an, un mail à l'ensemble des postiers leur permettant de s'inscrire à la diffusion d'un ou plusieurs de ces push-mails.

Le contenu du push-mail doit nécessairement avoir un caractère syndical et ne doit pas porter atteinte à l'honorabilité des postiers, de l'entreprise ou de ses dirigeants, fait par voie

d'expressions grossièrement insultantes ou injurieuses, conformément aux dispositions en vigueur, notamment le code du travail et le droit de la presse.

La gestion des abonnements/désabonnements relève de l'organisation syndicale émettrice du mail dans le respect du RGPD. La prise en compte d'une demande de désabonnement doit être effective dès l'envoi suivant. L'organisation syndicale émettrice tient à disposition d'un éventuel demandeur (postier, employeur, CNIL...) les éléments de preuve d'abonnement.

Le postier peut librement s'abonner à une ou plusieurs listes de diffusion des push-mails syndicaux, étant entendu que les abonnés n'ont pas connaissance de l'ensemble des autres destinataires.

En cas de non-respect du dispositif, l'envoi du push-mail de l'organisation syndicale contrevenante est suspendu le mois suivant. En cas de méconnaissance du dispositif plus de 3 fois dans une année, l'envoi de communication syndicale par mail est suspendu pour les 12 mois suivants.

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

Article 20 - Les équipements informatiques et téléphoniques

Pour permettre aux porteurs de mandats de réaliser leur mission, La Poste fournit des équipements selon les critères suivants :

20.1 : Les personnes éligibles et l'équipement :

- Seuls les porteurs de mandats qui ne sont pas dotés d'un ordinateur et/ou d'un téléphone portable dans le cadre de leur activité professionnelle seront équipés.
- Seront équipés d'un PC avec carte son, caméra et licence .COM1, d'un casque audio, d'un smartphone avec abonnement internet :
 - les titulaires des CSE-E et CSE-C,
 - les DS centraux, DSC adjoints et DS,
 - les représentants syndicaux des CSE-E et CSE-C,
 - les suppléants membres d'une ou plusieurs commissions
- Seront équipés d'un PC avec carte son, caméra et licence.COM1, d'un casque audio :
 - les représentants de proximité

20.2 : Les boîtes mail fonctionnelles :

Pour permettre l'envoi de push mails syndicaux, des boites mails fonctionnelles seront créées par organisation syndicale et établissement distinct.

- Ex : BF-OS-BSCC-DEXAURA@laposte.fr ou BF-OS-DREC@labanquepostale.fr

Le même principe pourra être appliqué pour les communications des CSE qui pourront créer des boîtes fonctionnelles pour le CSE et/ou le secrétaire et/ou le trésorier à leur initiative, dans la limite de trois boîtes mails par CSE.

Article 21 – L’outil de suivi des heures

Afin de gérer la situation administrative des élus et mandatés, La Poste met en place un outil de suivi des heures.

Cet outil permet aux délégués syndicaux et aux représentants syndicaux de poser leurs bons de délégation et de consulter leur contingent d’heures de délégation.

Les bons de délégation permettent d’informer le manager de la déclaration des heures de délégation et couvre ainsi l’absence relevant de l’accord relatif aux modalités du dialogue social à La Poste et du présent accord.

CHAPITRE 5

DISPOSITIONS FINALES

Article 22 - Commission de suivi

Une commission de suivi de cet accord sera organisée une fois par an avec les signataires du présent accord.

A la fin du premier semestre 2025, dans le cadre du démarrage du dispositif, les Parties à la négociation seront réunies à titre exceptionnel pour effectuer un bilan à 6 mois des dispositions prévues dans le présent accord.

Article 23 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et accord de révision

Le présent accord est signé pour une durée déterminée de quatre ans.

Il entrera en vigueur à compter du de la mise en place des CSE, conformément à la loi du 22 novembre 2022.

La Direction et / ou toute organisation syndicale représentative habilitée en application de l'article L.2261-7-1 du code du travail peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord par voie de lettre recommandée avec avis de réception, ou de lettre remise en main propre contre décharge, notifiée aux organisations syndicales représentatives et, le cas échéant, à la Direction.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur les points dont la révision est demandée.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales représentatives se rencontreront à l'initiative du représentant de l'entreprise pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Toute modification du présent accord sera soumise aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles de l'accord.

Article 24 - Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines Groupe sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail. Un exemplaire sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite par la Direction dans sa communication avec le personnel.

Paris, le **18 DEC. 2023**

Pour La Poste

La Directrice Générale Adjointe,
Directrice des Ressources Humaines Groupe La Poste



Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

Fédération nationale des salariés du
secteur des Activités Postales et de
Télécommunications
(FAPT-CGT)

Fédération Communication,
Conseil, Culture CFDT (F3C-CFDT)

Michaël SCHREIBER



Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et
Démocratiques (SUD)

Fédération syndicaliste Force
Ouvrière de la Communication
Postes et Télécommunications (FO-
COM)

Simon Christine



Osons l'avenir
Fédération CFTC Média +

C. Bonhomme

CFE-CGC Groupe La Poste

Valérie FARINHA



Fédération UNSA - Postes (UNSA)

Samuel Ruesche



ANNEXE 1

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

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

Article 1 :

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

- établissements de 1 à 24 salariés : douze jours ; (NB : aucun établissement concerné à La Poste)
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- établissements comprenant de 500 à 999 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- établissements comprenant de 1.000 à 5000 salariés : douze jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés ;
- établissements comprenant plus de 4.999 salariés : douze jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

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

ANNEXE 2

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

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

Article 3 :

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

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

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