



ACCORD DE MÉTHODE

portant sur le projet relatif aux nouvelles
Instances Représentatives du Personnel (IRP)
au sein de La Poste SA

PRÉAMBULE

Les instances représentatives du personnel (IRP) ont évolué tant pour les entreprises soumises au code du travail depuis 2017 que pour les administrations et établissements publics relevant du code général de la fonction publique depuis 2019.

Le système actuel de représentation collective du personnel de La Poste S.A. est issu de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la Poste et à France Télécom et fondé pour l'essentiel sur :

- le droit de la fonction publique et l'accord collectif du 21 juin 2004 relatif aux principes et méthodes du dialogue social à La Poste,
- et sur le droit du travail pour les C.H.S.C.T.

Alors que les dispositions relatives aux CHSCT ont été abrogées compte tenu de l'instauration des comités sociaux et économiques (CSE) par les ordonnances de 2017, ces dispositions ont été provisoirement maintenues à La Poste « jusqu'au prochain renouvellement des instances. » (art. 31-3 alinéa 2 issu de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique).

Plus spécifiquement en matière de représentation collective du personnel, le fait, d'une part, que La Poste relève du statut de Société Anonyme et, d'autre part, que les deux tiers du personnel relèvent du statut de salariés de droit privé (66%) et dont la proportion augmentera, La Poste SA est amenée à faire évoluer sa représentation du personnel. Le nouveau système de représentation du personnel reposera, d'une part sur des CSE composés d'une délégation du personnel élue lors d'élections professionnelles, et d'autre part sur une représentation syndicale dans l'entreprise, notamment matérialisée par la désignation de délégués syndicaux (DS) par les organisations syndicales représentatives.

Les salariés, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de La Poste SA seront collectivement représentés par ces instances.

Pour les situations individuelles, les élections des commissions administratives paritaires (CAP) se tiendront selon le calendrier général des fonctions publiques, à savoir le 08 décembre 2022. Les élections des commissions consultatives paritaires (CCP) se tiendront selon le même calendrier.

La mise en place des nouvelles instances nécessite, d'une part, une évolution de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 précitée notamment sur les dispositions relatives au fonctionnement de ces nouvelles instances représentatives du personnel.

Elle nécessite, d'autre part, et afin de laisser le temps à la négociation, une prorogation des mandats actuellement en cours laquelle devra intervenir dans les meilleurs délais. Celle-ci ne saura dépasser une durée de 18 mois, à savoir jusqu'au 31 juillet 2024.¹

Ainsi La Poste et les organisations syndicales affirment leur volonté commune de maintenir toutes les instances actuelles (notamment les Comités techniques, CHSCT, CNSST², COGAS³, CEAS⁴, CTPC⁵, CDSP⁶, CDSG)⁷ au-delà de l'expiration des mandats à la date du 31 janvier 2023 et jusqu'à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel (CSE).

Les instances précitées continueront à fonctionner selon les règles appliquées jusqu'à présent.

Ainsi et conformément aux dispositions du code du travail, cette évolution s'accompagnera de négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives au niveau national à La Poste⁸.

La Direction de La Poste SA, en concertation avec les Partenaires sociaux, a décidé d'ouvrir un chantier de négociations, intitulé « *Agir pour un nouveau dialogue social* » au mois de juin 2022. Le but étant de définir au mieux, la nouvelle représentation collective du personnel. La négociation et la conclusion d'un accord de méthode constitue à ce titre une étape essentielle.

Les Parties réaffirment leur volonté unanime de maintenir un haut niveau de qualité du dialogue social, tout au long des négociations ainsi qu'après la mise en place des nouvelles instances. La qualité du dialogue social est en effet incontestablement une des clés de la réussite de cette évolution de la représentation des postiers.

Aussi, afin de donner à La Poste SA et aux organisations syndicales représentatives (ci-après « **Les Parties** »⁹) une vision globale permettant de traiter les différents lots relevant de la négociation collective nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de la nouvelle représentation du personnel, le présent Accord de méthode (ci-après « **l'Accord** ») a pour objet d'en définir les modalités (calendrier des travaux, champs ouverts à la négociation ainsi que leur priorisation et leur articulation) dans un esprit de loyauté et de transparence garantissant la qualité des négociations.

Compte tenu de l'ambition partagée et de la mobilisation que cela implique, les Parties se sont accordées sur les différentes négociations à mener en les échelonnant sur une période définie.

L'objectif final est d'aboutir, après les élections professionnelles, à la mise en place et au fonctionnement de la nouvelle représentation du personnel au sein de La Poste SA, en cohérence avec les enjeux et les activités de l'Entreprise.

1 Pour la prorogation des mandats : CT art. 44 D. 2011-1063 relatif aux comités techniques à La Poste ; CHSCT article 20 du décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste

2 Commissions nationales santé sécurité au travail

3 Conseil d'orientation et de gestion des activités sociales

4 Comité exécutif des activités sociales

5 Commissions territoriales de pilotage et de concertation

6 Comité de dialogue social de La Poste

7 A l'exclusion des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires pour lesquelles des élections auront lieu en décembre 2022.

8 Les organisations syndicales représentatives au niveau national visées par le présent Accord sont les organisations syndicales représentatives au niveau national à La Poste

SOMMAIRE

Article 1	Objet de l'Accord
Article 2	Champ d'application de l'Accord
Article 3	Parties à la négociation
Article 4	Modalités des négociations collectives
Article 5	Phases et sujets de négociations
Article 6	Calendrier de négociations
Article 7	Moyens associés accordés aux organisations syndicales Parties à l'Accord de méthode
Article 8	Communication aux postiers
Article 9	Dispositions finales

Annexe 1	Liste de contacts
Annexe 2	Sujets ouverts à la négociation collective

Article 1 – Objet de l'Accord

Le présent Accord a pour objet de déterminer le cadre méthodologique ainsi que les conditions et modalités des négociations relatives à l'évolution des instances représentatives du personnel (IRP) de La Poste SA dans le cadre du projet « Agir pour un nouveau dialogue social ».

Il fixe également les différents sujets donnant lieu à ouverture de négociations pouvant aboutir à un accord (ci-après le(s) « lot(s) »).

La signature de l'Accord de méthode par une Partie n'emporte pas engagement de sa part de signer les accords qui découleront de la négociation visée au présent Accord.

Dans tous les cas, les accords susceptibles d'être négociés avant l'adoption de la loi ne seront effectifs qu'après l'entrée en vigueur de celle-ci.

Enfin, l'Accord définit la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté, de transparence et de confiance mutuelles entre les Parties.

L'absence éventuelle de signature du présent Accord n'empêcherait pas l'ouverture des négociations permettant la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel (ci-après les « **IRP** ») à La Poste SA.

Article 2 - Champ d'application de l'Accord

Le présent Accord a vocation à s'appliquer aux négociations préalables à l'évolution des IRP au sein de La Poste SA.

Les différents sujets mentionnés seront négociés et donneront lieu à un ou plusieurs accords conclus au niveau de La Poste SA. dans les conditions de majorité prévues par les dispositions du code du travail pour chacun des thèmes et sujets de négociations. En cas d'accord(s), il s'agit d'accord(s) majoritaire(s) (50%).

Les négociations concernant le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) ne sont mentionnées dans le présent Accord qu'à titre informatif pour les besoins d'une vision globale et la complétude des sujets. Elles donneront lieu, le cas échéant, à un accord conclu selon des conditions de majorité propres prévues par le code du travail.

Les modalités et moyens propres à la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP) concernent l'ensemble des organisations syndicales intéressées et ne sont pas évoqués dans le présent Accord.

Article 3 - Parties à la négociation

L'instance de négociation est composée :

- > d'une délégation pour la Direction de La Poste SA,
- > d'une délégation pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national¹⁰ au sein de l'entreprise La Poste SA composée d'au maximum 4 représentants mandatés et actuellement en activités à La Poste SA.

Les négociations entre les organisations syndicales représentatives au niveau national et La Poste seront pilotées par la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Les Parties s'engagent, dans la mesure du possible, à assurer la représentation de tous les postiers de l'entreprise La Poste SA et à veiller à une stabilité de la composition des délégations afin de permettre une continuité des acteurs sur les sujets ouverts à la négociation.

Chaque organisation syndicale communiquera à la Direction des Relations Sociales du Groupe la liste des participants avant la tenue des réunions.

Article 4 - Modalités des négociations collectives

Les négociations ont lieu au siège social du Groupe La Poste (Lemnys) ou en distanciel et/ou de manière mixte.

Il est convenu que les Parties se positionnent sur la conclusion d'accords ou l'établissement de procès-verbal(aux) de désaccord à l'issue des échanges sur chaque lot, de telle sorte que les négociations aboutissent à des accords distincts ou des procès-verbaux de désaccord distincts au fil de l'avancement des négociations.

Les dispositions et pratiques relatives aux modalités d'organisation des séances de négociation sont celles résultant de l'accord sur le dialogue social du 21 juin 2004 en vigueur à La Poste SA, sauf mentions dérogatoires ci-après.

Si des échanges par écrit s'avèrent utiles, ils se feront par mail à l'adresse mail communiquée par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national (Annexe 1).

¹⁰ La représentativité des organisations syndicales se détermine à La Poste au regard des résultats nationaux obtenus aux dernières élections aux comités techniques (CT). Actuellement et jusqu'aux nouvelles élections aux CSE, sont représentatives à La Poste : la CGT, la CFDT, SUD, FO, la liste commune « Osons l'avenir » (composée de la CFTC et de la CFE-CCG) et l'UNSA.

4.1 Invitations aux instances

La Direction de La Poste adresse les invitations aux plénières et bilatérales aux organisations syndicales représentatives au niveau national.

Dans le cadre du calendrier figurant ci-après à l'article 6 :

- ▶ Les **réunions plénières** feront l'objet d'une invitation par mail, adressée aux organisations syndicales représentatives au niveau national au moins 8 jours calendaires avant la date prévue. La Direction prépare et leur communique l'ordre du jour.

Il appartiendra à chaque organisation syndicale de la transmettre aux représentants mandatés.

La durée des réunions plénières permettra des échanges de qualité.

- ▶ Les **réunions bilatérales** se tiennent, le cas échéant, à la suite de chaque réunion plénière.

Elles feront, à la demande éventuelle des organisations syndicales représentatives concernées, l'objet d'une confirmation par mail, adressée au moins 5 jours calendaires avant la date prévue.

Il appartiendra à chaque organisation syndicale partie aux négociations de la transmettre aux représentants mandatés.

4.2 Communication de documents en amont des négociations

La Direction s'engage à communiquer par mail les éventuels documents de travail au moins 8 jours calendaires avant les réunions plénières aux organisations syndicales représentatives au niveau national qui peuvent également adresser des documents à la Direction de La Poste.

En outre, la Direction de La Poste s'engage à communiquer pour les lots le nécessitant des éléments de travail complémentaires en amont de l'ouverture des négociations.

En amont de l'ouverture des négociations concernant les activités sociales et culturelles (ASC), un diagnostic des prestations d'actions sociales actuelles sera établi, pour la période de la dernière année close (à savoir 2021), par un prestataire externe choisi par les Parties signataires du présent Accord.

La mise à jour des informations sera fournie en tout début 2023 pour l'année 2022.

Les négociations concernant les ASC ne débuteront qu'un mois après la communication du diagnostic à toutes les organisations syndicales représentatives.

4.3 Réponse par La Poste aux demandes émanant des organisations syndicales

La Direction de La Poste s'engage à :

- mettre à disposition des Parties les éléments à sa connaissance répondant aux demandes émanant d'une/des organisation(s) syndicale(s) partie(s) aux négociations ;
- communiquer après chacune des plénières aux Parties, par écrit et dans un délai raisonnable, les précisions apportées en séance, notamment celles relatives aux règles sur les nouvelles IRP (sous forme d'un document Questions/Réponses). Il est expressément convenu entre les Parties que ce document aura une simple valeur d'information et ne constituera en aucun cas un quelconque engagement de la part de La Poste.

4.4 Situations exceptionnelles

En cas de besoin au regard du calendrier de négociation, une adaptation des délais et/ou des modalités précitées peuvent intervenir.

En cas de nécessité, notamment liée à la situation sanitaire, les Parties se réservent la possibilité d'organiser les réunions à distance en visio-conférence.

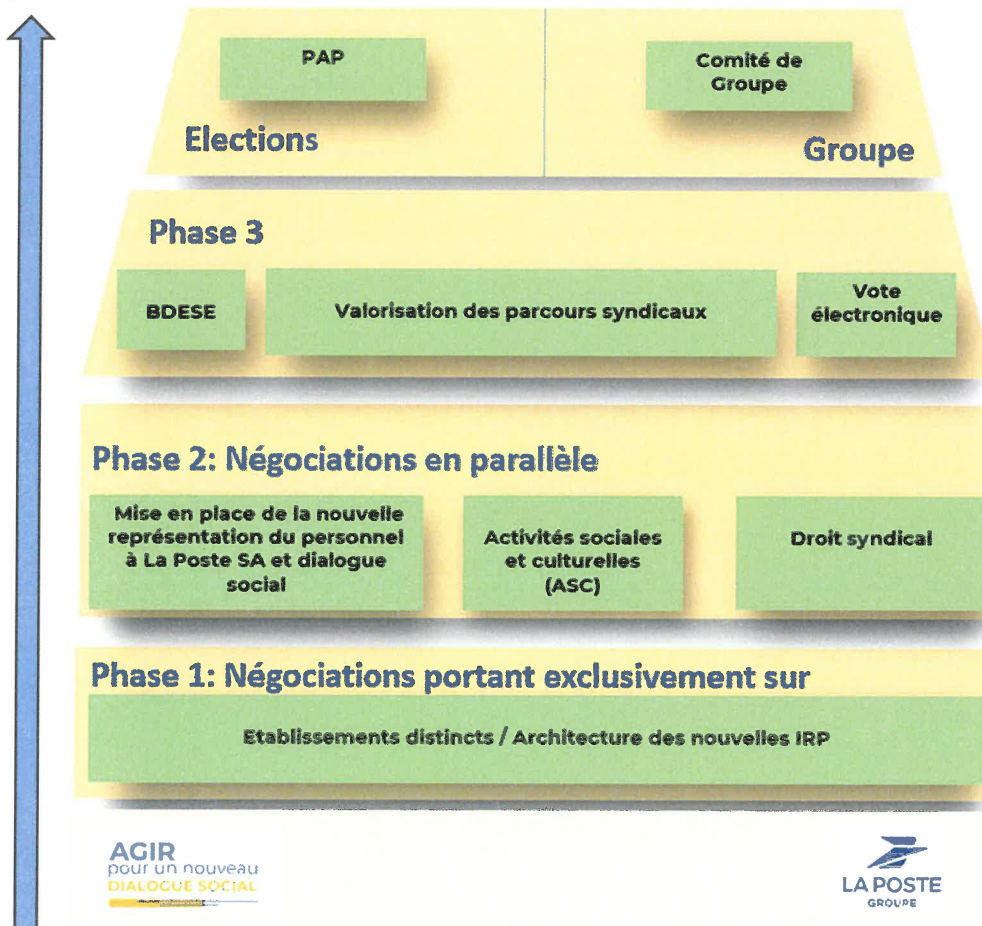
Article 5 - Phases et sujets de négociations

La négociation relative à l'évolution des IRP a pour ambition de doter l'entreprise d'IRP adaptées aux enjeux et aux activités de La Poste SA tout en rénovant, adaptant et renforçant le dialogue social dans une approche globale.

Les Parties ont examiné l'opportunité de :

- > cadencer de manière coordonnée les négociations qui l'exigent ;
- > ouvrir certains accords à la signature simultanément.

Après échanges et conformément aux dispositions légales en vigueur, les Parties s'accordent sur le principe d'une structuration des négociations par lot et par priorités (ci-après « **Phase** »).



- Lot
- Phase/priorité

NB : Le PAP et le comité de groupe sont mentionnés uniquement à titre indicatif pour donner une vision globale. Les différents sujets de négociations collectives et leur articulation figurent de manière non exhaustive et non hiérarchisée dans l'annexe 2, lot par lot. Tout nouveau sujet pourra faire l'objet de négociations si les Parties à la négociation l'estiment nécessaire.

La présentation ne préjuge en rien du nombre d'accords qui seront proposés à la signature.

Article 6 - Calendrier de négociations

Après échanges, les Parties s'accordent sur le calendrier prévisionnel de plénières de négociations et les principes généraux, ci-après :

6.1 Pour le présent Accord de méthode

Plénière n° 1	Mardi 7 juin 2022	A partir de 14h30	
Plénière n° 2	mardi 21 juin 2022	A partir de 14h30	
Plénière n° 3	Jeudi 21 juillet 2022	A partir de 9h30	→ Envoi du nouveau projet d'Accord le mercredi 13 juillet au plus tard
Plénière n° 4 (Relecture/Signature de l'Accord)	Mercredi 7 septembre 2022	A partir de 14H30	→ Envoi du nouveau projet d'Accord le lundi 1 ^{er} août 2022 au plus tard

6.2 Pour les négociations ultérieures

6.2.1 Jusqu'à fin décembre 2022

Les dates prévisionnelles de plénières suivantes sont programmées

		Envoi des documents au plus tard le
Plénière n° 1	Vendredi 9 septembre 2022 (à partir de 9H30)	→ Mercredi 31 aout 2022
Plénière n° 2	Mardi 20 septembre 2022 (à partir de 14H30)	→ Vendredi 9 septembre 2022
Plénière n° 3	Mardi 4 octobre 2022 (à partir de 14H30)	→ Vendredi 23 septembre 2022
Plénière n° 4	Mardi 18 octobre 2022 (à partir de 14H30)	→ Vendredi 7 octobre 2022
Plénière n° 5	Jeudi 3 novembre 2022 (à partir de 14H30)	→ Mardi 25 octobre 2022
Plénière n° 6	Vendredi 4 novembre 2022 (à partir de 9H30)	→ Mercredi 26 octobre 2022
Plénière n° 7	Mercredi 9 novembre 2022 (à partir de 9H30)	→ Lundi 31 octobre 2022
Plénière n° 8	Jeudi 1er décembre 2022 (à partir de 14H30)	→ Mardi 22 novembre 2022
Plénière n° 9	Vendredi 2 décembre 2022 (à partir de 9H30)	→ Mercredi 23 novembre 2022
Plénière n° 10	Mercredi 14 décembre 2022 (à partir de 14H30)	→ Lundi 5 décembre 2022

6.2.2 Pour l'année 2023

La Poste partagera le calendrier de travaux pour les semestres 1 puis 2 :

- Pour le 1^{er} semestre : courant novembre 2022
- Et pour le 2^e semestre : courant mai 2023.

6.2.3 Principes généraux

Même si les différentes négociations sont menées sur des périodes distinctes, les Parties conviennent que celles-ci s'inscrivent dans un équilibre global.

Les Parties s'accordent sur le principe d'aborder par des phases de négociations les différents lots entrant dans le périmètre de négociation, selon leur priorisation définie ci-après :

			Ouverture des négociations à partir de
Phase 1	Négociation portant exclusivement sur la définition des établissements distincts/architecture des IRP <i>(Période limitée à 2 mois maximum)</i>	Définition des établissements distincts/architecture des IRP	Septembre 2022
Phase 2	Négociations avec départs échelonnés qui se poursuivront ensuite en parallèle	Mise en place de la nouvelle représentation du personnel et dialogue social	Novembre 2022
		ASC	Novembre 2022
		Droit syndical	Décembre 2022
Phase 3	Négociations qui ne démarreront qu'une fois la phase 1 terminée et la phase 2 bien avancée qui se poursuivront en parallèle	BDESE	Février 2023
		Valorisation des parcours syndicaux	Février 2023
		Vote électronique	

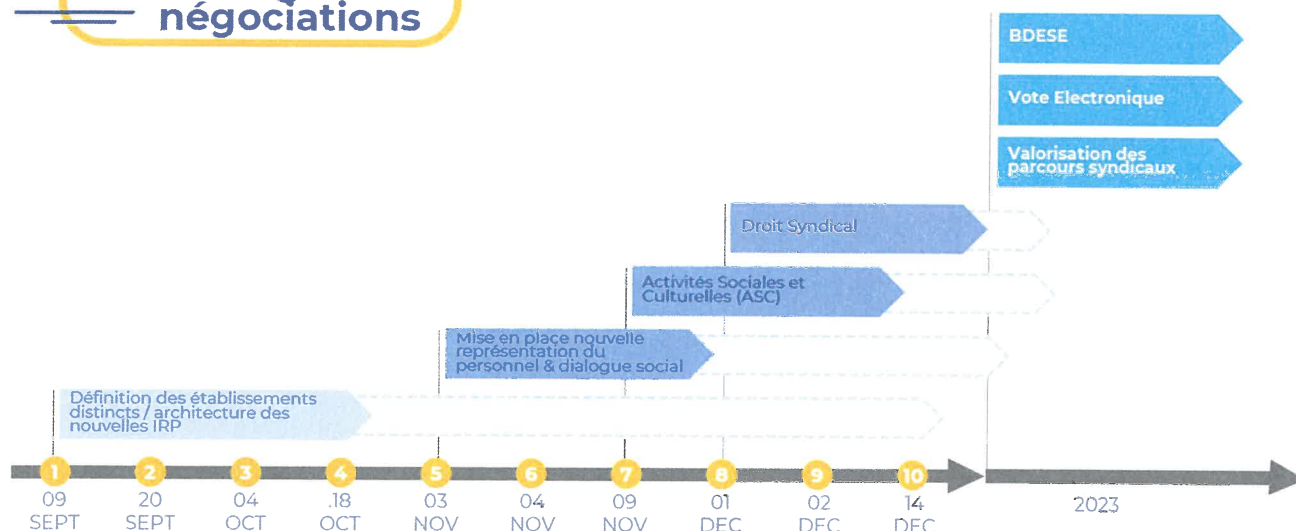
Après la signature de(s) accord(s) ou des PV de désaccord le cas échéant, d'autres négociations pourront être ouvertes selon leurs modalités propres (PAP, comité de Groupe).

Les Parties conviennent, dans le cadre du présent Accord, de respecter les différentes étapes clés du calendrier ci-dessus, afin de garantir à tous la plus grande anticipation, organisation et efficacité possibles.

Les dates sont prévisionnelles et susceptibles de modification, après concertation avec les organisations syndicales représentatives par les Parties à l'Accord.

Si besoin, des séances supplémentaires pourront être programmées au-delà des dates prévisionnelles de chacune des négociations.

Chronologie des négociations



Le calendrier est informatif et indicatif.

Article 7 – Moyens associés accordés aux organisations syndicales parties à la négociation

7.1 Formation pour faciliter l'appropriation du Projet

Un budget sous forme d'un droit de tirage est accordé à chaque organisation syndicale représentative partie à l'Accord à hauteur de 12 000 € TTC pour l'année 2022 et de 12.000€ TTC pour l'année 2023.,

Chaque organisation syndicale peut librement choisir un organisme de formation agréé. La prise en charge par La Poste s'effectuera par remboursement sur facture selon les conditions, process et délais applicables au sein de l'entreprise.

Ce budget est utilisable rétroactivement à partir de la date du séminaire de lancement, à savoir le 25 mai 2022 pour l'année 2022 et pour l'année 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

La participation à ces formations sera prise sous la forme d'autorisations d'absence accordées par la Direction de La Poste.

7.2 Journées d'absence

En outre, les représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et dont la participation aura été communiquée à La Poste, pourront bénéficier d'une Journée d'autorisation spéciale d'absence (ASAI) avant leur participation à la plénière à laquelle l'organisation syndicale représentative sera invitée.

Les demandes seront adressées dès réception des convocations à la DRH-G/DRS qui les communiquera ensuite aux Branches concernées pour transmission aux NOD.

Il est précisé que la durée d'une journée d'ASAI correspond à une journée entière de travail et hors les délais de route aller-retour.

Les frais de déplacement et d'hébergement pour participer à ces réunions seront pris en charge selon les règles en vigueur. La politique de déplacements de l'entreprise trouve application.

Il est rappelé que les réunions à l'initiative de l'entreprise s'entendent hors JAS et seront comptabilisées en tant qu'autorisations spéciales d'absence (ASAI).

7.3 Mise à disposition de salles

Les organisations syndicales Parties à l'Accord le souhaitant pourront bénéficier avant chacune des plénières et bilatérales les concernant de la mise à disposition d'une salle de réunion pouvant accueillir au maximum 6 personnes.

La Direction de La Poste réservera (sur demande à une des adresses mail figurant dans l'annexe 1) la salle sur demande (dans la limite de la disponibilité).

7.4 Assistance technique/juridique, conseil et études

Une contribution globale est accordée à chaque organisation syndicale représentative partie à la négociation à hauteur de 15 000 € TTC.

Elle sera utilisée afin de permettre une assistance technique/juridique et la réalisation d'étude(s) pour aider à la préparation de la négociation. Les factures sont adressés dans le mois suivant la réalisation des travaux pour règlement, dans la limite de la somme ci-dessus. Le paiement s'effectuera selon les conditions, process et délais applicables à La Poste.

Ces moyens d'assistance technique/juridique et d'études sont utilisables pour toute la durée des négociations visées par le présent Accord et rétroactivement à partir du 25 mai 2022. Les factures concernées devront être soumises à La Poste au plus tard le 31 décembre 2023.

Article 8 - Communication aux postiers

La Poste réalisera la communication auprès des postiers pour les sensibiliser aux enjeux de l'évolution des IRP avec l'ambition de garantir que tous les postiers disposent des informations utiles pour :

- > Comprendre les enjeux de l'évolution des IRP;
- > Comprendre le rôle des CSE;
- > Elire les représentants du personnel.

La Poste s'engage à mettre à disposition des postiers un e-learning de sensibilisation aux nouvelles instances représentatives du personnel.

Article 9 - Dispositions finales

9.1 Durée de l'Accord, révision

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée liée au projet « Agir pour un nouveau dialogue social ». Il entrera en vigueur à compter du lendemain de sa publication sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail et prendra fin avec l'achèvement de la dernière négociation prévue au présent Accord et au plus tard le 31 décembre 2023.

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

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

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

A compter de la réception de cette demande, la Direction de La Poste SA convoquera une négociation de révision dans un délai de 8 jours.

9.2 Publicité

Le présent Accord sera déposé, après l'expiration du délai d'opposition, 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.

Paris, le 7 septembre 2022

Pour La Poste

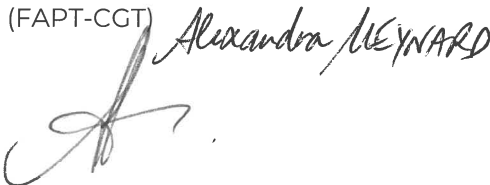
La directrice générale adjointe,
directrice des ressources humaines du Groupe La Poste



Valérie DECAUX

Pour les organisations syndicales

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

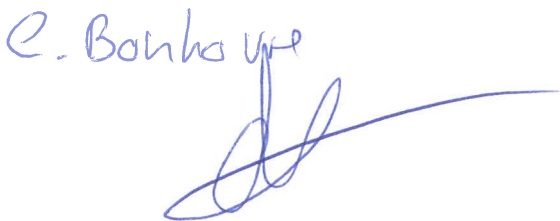
Alexandra MEYNARD


Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

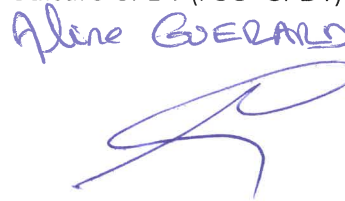
Osons l'avenir
CFE-CGC Groupe La Poste

Victor FARINHA

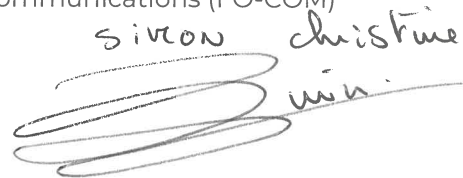

Fédération CFTC Média +

E. Bonhoire


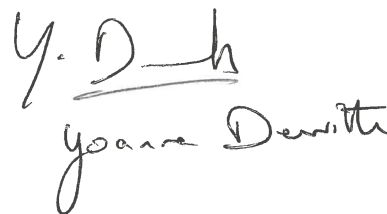
Fédération Communication, Conseil,
Culture CFDT (F3C- CFDT)

Alene GIERARD


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

Simon Christine


Fédération UNSA-Postes

Y. D...h
Yoane Derrière


Annexe 1
Liste de contacts

Les Parties conviennent de communiquer par mail aux adresses indiquées ci-après :

CGT FAPT	sg@cgt-fapt.fr
CFDT	sliangeaud@f3c.cfdt.fr
SUD	bfposte@sudptt.fr
FO	sec.poste@fo-com.com
CFTC	snlpcftc@gmail.com
CFE-CGC	cgclaposte@gmail.com
UNSA	unsapost@wanadoo.fr

La Direction de La Poste	christian.lepage@laposte.fr	0684042293	Chargé des instances de dialogue social national
	julien.simon@laposte.fr	0670574679	Responsable Relations Sociales Coordinateur du projet « Agir pour un nouveau dialogue social »
	sabine.schmidt@laposte.fr	0684018245	Responsable Relations Sociales
	jean-yves.petit@laposte.fr	0682761985	Directeur des Relations Sociales, des Règles RH et des Instances Règlementaires Nationales

Le changement d'adresse mail se fait par simple mail.

Annexe 2
Sujets ouverts à la négociation

<p>Etablissements distincts / des architecture nouvelles IRP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Négociations sur la définition des établissements distincts conduisant à la mise en place d'autant de CSE-E. Objectif : déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (Article L2313-2 Ctrav) • Architecture des nouvelles IRP <ul style="list-style-type: none"> -Instances et acteurs du dialogue social : <ul style="list-style-type: none"> -CSE-E –mise en place, nombre, périmètre, composition -CSE-C -Commissions -Délégués syndicaux <p>Représentants de proximité – périmètre de mise en place, modalités de désignationNB : <i>les CAP/CCP en tant qu'instance de représentation figureront dans le nouvel accord sans pour autant faire l'objet de négociation</i></p>
<p>Mise en place de la nouvelle représentation du personnel de La Poste SA et les modalités du dialogue social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attributions et moyens de fonctionnement des différentes instances et acteurs <ul style="list-style-type: none"> - CSE-E <ul style="list-style-type: none"> . Durée du mandat . Attributions . Formation . Périodicité des réunions . Tenue des réunions . Moyens . Commissions - Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail des CSEE <ul style="list-style-type: none"> . Périmètres . Composition . Attributions . Formation . Périodicité des réunions . Tenue des réunions . Moyens - Autres Commissions - Représentants de proximité <ul style="list-style-type: none"> . Durée du mandat . Attributions – Fonctionnement . Périodicité des réunions . Tenue des réunions . Formation . Moyens - CSE-C <ul style="list-style-type: none"> . Attributions . Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSEC . Formation . Périodicité des réunions. . Tenue des réunions . Moyens . Durée du mandat - Répartition des compétences entre CSE d'établissement et CSE central - Expertises - Délégués Syndicaux, Sections syndicales et représentants de section syndicale <ul style="list-style-type: none"> . Délégués Syndicaux Centraux . Délégués Syndicaux . Représentants syndicaux . Représentants de section syndicale . Liberté de circulation • Budget de fonctionnement et contribution aux ASC <ul style="list-style-type: none"> - Contribution annuelle de l'employeur - Modalités des répartitions entre CSE-E • (...) •

Droit Syndical	<ul style="list-style-type: none"> • Locaux et équipements • Heures de délégation • Moyens complémentaires • Digitalisation des relations sociales • Formation syndicale • Remboursement des frais • Rôle des fédérations et des organisations syndicales • (...)
Activités Sociales et culturelles (ASC)	<ul style="list-style-type: none"> • Périmètre et définition des ASC • Compétences respectives entre le CSE-C & les CSE-E • Modalités de transfert des ASC aux CSE • Délégation d'ASC par les CSE à La Poste • (...)
BDESE	
Valorisation des parcours syndicaux au moment de la mise en place des nouvelles IRP	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'accompagnement des représentants du personnel actuels à l'occasion de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel • Gestion des parcours professionnels des permanents syndicaux • Valorisation des parcours syndicaux dans le cadre des nouvelles instances • (...)
En vue des élections aux CSE	<ul style="list-style-type: none"> • Vote électronique • <i>Mention d'un Protocole d'accord préélectoral (PAP) à négocier ultérieurement</i>
Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mention du Comité de Groupe à négocier ultérieurement</i>

(...): Les différents sujets de négociations collectives et leur articulation figurent de manière non exhaustive et non hiérarchisée dans l'annexe 2, lot par lot. Tout nouveau sujet pourra faire l'objet de négociations si les Parties l'estiment nécessaire.