

## Avancement sur les négociations CSE : accord Architecture des nouvelles IRP à La Poste SA

Propositions de la CGT	Ce qui a avancé	Ce qui reste à gagner Commentaires
<p>L'arrêt immédiat de fusions ou restructurations de périmètres et de représentativité des IRP existantes, dans l'attente de la mise en place des futurs CSE en cours de négociation.</p>	<p>Malgré plusieurs demandes unitaires sur ce point, la Direction continue à avancer sur la mise en place des futurs périmètres (projet DREX à la BGN par exemple), prétextant vouloir éviter une « rupture » trop grande au moment du passage aux CSE.</p>	<p>L'unité syndicale sur tout le territoire en déclin des fédérations, en interpellant le plus unitairement possible les Directions locales (courrier type) et les salariés –tract de masse et pétition sur le sujet). Démontrer partout cette déloyauté caractérisée de La Poste dans cette négociation. Préserver la représentativité et les instances existantes des CHSCT et CT.</p>
<p><b><u>Gagner la proximité de la représentation du personnel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessité d'inverser la tendance du temps passé avec les Directions plutôt qu'avec les syndiqués et salariés, tendance à l'institutionnalisation.</li> <li>- Gagner un maximum d'élus et mandatés de proximité pour une présence quotidienne sur tous</li> </ul>	<p>Existant : 128 Comités Techniques et 617 CHSCT Nombre de CSE : 33</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CSE ne peut déléguer ces prérogatives à aucune commission (accord) : obtenir des prérogatives propres par délégation (plus de pouvoir d'agir) pour les RPX, les CSSCT (maintien des prérogatives des CHSCT actuels) et les autres commissions.</li> <li>- Besoin de connaître le nombre de CSE</li> </ul>

les lieux de travail, en intégrant les sections syndicales, pour construire des cahiers revendicatifs, en lien avec les syndiqués et les salariés.

- La création de CSE de proximité doit permettre de faire entendre toutes les revendications des actifs et des retraités, de porter la voix des salariés sur le sens, la finalité, l'organisation de leur travail, le nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les salaires, les questions environnementales.
- Pas une postière ou un postier à plus de 30 minutes ou 30 kilomètres d'une IRP.

- Demande la création d'une Commission Environnementale
- Gagner l'engagement sur l'interdiction de fusion de CSE durant la durée de la mandature.
- Exigence d'un CSE pour chaque DROM et de 2 CSE pour la Corse.

BSCC	12 DEX	12	12
	DEX CIL	1	1
	BU colis	1	1
	DDCE & Télévente	1	1
	Dir. Support BSCC	1	1
BGPN	6 DEX & 1 DR	7	11
	BU GP	1	1
	Dir. Support BGPN	1	1
B-SF	DREC/DP	1	1
	Dir. Support B-SF	1	1
SIEGE	Siège Groupe	1	1
		28 CSE-E	32 CSE-E
		1 CSE-C	1 CSE-C

En moyenne 1 CSE pour 5 340 postiers avec 3 extrêmes :

CSE IDF : 13 100 postiers

CSE AURA : 11 280 postiers

CSE DEX CIL : 10 600 postiers

181 autres commissions avec pour chaque CSE de métropole :

- Commission des marchés
- Commission emploi, formation égalité professionnelle, diversité et handicap
- Commission ASC et logement
- **Obtention d'une commission environnementale**
- Commission économique

L'accord prévoit la stabilité des établissements distincts durant la mandature (4 ans).

**Les CSE-E de l'Outre-Mer : 1 commission par CSE-E Obtention d'un CSE pour chaque territoire d'Outre-Mer + la Corse.**

par département (remontées des SD) pour négocier. Proposition *a minima* d'un CSE par CT local.

- Davantage de CSE avec prise en considération de la géographie (distances et des effectifs (fortes concentrations, effet de seuil) (ex. : BGPN, DEXCIL...))
- Article 7.4 : « *La commission économique ne peut intervenir dans le domaine de SSCT* ». Or il y a un lien entre choix économique de La Poste et les conditions de travail avec impact sur la santé.  
Reste à gagner la suppression de ce paragraphe.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exige la possibilité de créer des Commissions non permanentes sur des sujets à fort impact pour l'entreprise et ses missions, type Commission se « Service Public » pour traiter du contrat de présence postale, du contrat tripartite, etc.</li> </ul>	<p>Ces sujets sont traités au national et dans le Conseil d'Administration, mais la demande est prise.</p>	<p>Il n'est pas exclu qu'a <i>minima</i>, ces Commissions temporaires puissent se monter au niveau du CSE-C. la demande sera faite de nouveau lors de la prochaine séance.</p>
<p><b><u>Proximité des Délégués Syndicaux</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Demande CGT d'un DS pour 200 salariés.</b></li> <li>- <b>Demande que le pouvoir de négociation du DS ne vienne pas supplanter celui des syndicats et de l'organisation syndicale.</b></li> </ul>	<p><b>Création de 970 délégués syndicaux soit en moyenne 30 par CSE (pour 178800 postiers environ) soit 1 DS pour 185 postiers en moyenne.</b></p> <p>Attributions de délégué syndical :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Défendre les droits et de représenter les intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnels qu'ils représentent</li> <li>- Représente sont syndicat auprès de l'employeur pour exprimer des revendications ou des réclamations</li> <li>- Il assure la défense des droits des postiers</li> <li>- Il porte les revendications syndicales des personnels auprès de La Poste</li> <li>- Pouvoir de négocier, conclure et réviser SEUL les conventions et accords collectifs au nom de son syndicat</li> <li>- Possibilité de désigner au RP au CSE et CSE-C</li> <li>- Possibilité de désigner un DSCO (délégué central coordinateur) au sein d'un CSE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas substituer le DS à la structure syndicale, le DS est un porteur du mandat de la CGT (charte des élus et mandatés).</li> </ul>
<p><b><u>Pouvoir bien faire son travail et rester en bonne santé</u></b></p> <p>La CSSCT est une instance qui instruit les questions de santé au travail sans avoir les prérogatives du CHSCT qui sont transférées au CSE, personne morale. Il est important d'avoir des CSSCT en proximité des lieux de travail avec des prérogatives</p>	<p>Existant : 617 CHSCT  Nombre de CSSCT : 120 au départ → <b>152 aujourd'hui</b></p> <p><u>Principales missions de la CSSCT central</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer les consultations SSCT du CSE central</li> <li>- Par synthèse des travaux des CSSCT, prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rajouter Enquête Conditions de travail pour bien faire son travail</li> <li>- Rajouter Enquête Prévention des RPS</li> <li>- Renforcer l'autonomie de la CSSCT sur les questions de SST : elle définira chaque année son plan d'actions et de suivi en complément des sollicitations du</li> </ul>

<p>renforcées contractuellement dans l'accord « Dialogue social ».</p>	<p>et protection des travailleurs : proposition d'améliorations sur demande du CSE-C ou sur son initiative.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissement sexiste.</li> </ul> <p><u>Principales missions de la CSSCT :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer les consultations SSCT du CSE</li> <li>- Prévention et protection des travailleurs : faire propositions sur demande du CSE ou sur son initiative</li> <li>- Par synthèse des travaux des RPX : analyse risques professionnels</li> <li>- Inspection SSCT au minimum 4 fois par an</li> <li>- Réalisation enquête accident du travail ou maladies à caractère professionnels</li> <li>- Etre informé des visites des inspecteurs du travail</li> <li>- Alerte employeur si danger grave et imminent</li> </ul> <p><u>Actions RPX en matière SSCT dans situations concernant :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques professionnels</li> <li>- Les dysfonctionnements matériels, locaux, d'application de la réglementation en matière de sécurité</li> <li>- L'égalité pro, la diversité</li> <li>- L'handicap</li> <li>- L'inclusion (emploi de personnes handicapées, ...)</li> <li>- Les RPS, prévention des harcèlements et des agissements sexistes</li> <li>- Contribution enquêtes accident du travail</li> <li>- Contribution procédures mises en œuvre si droit d'alerte.</li> </ul> <p>Liberté du RPX de se déplacer sur les sites de travail de son périmètre.</p> <p><u>Conseils médicaux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avis sur des situations médicales</li> </ul>	<p>CSE-E</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En retour des propositions des CSSCT et CSSCT-C, obtenir de La Poste des réponses sous la forme de proposition d'actions avec commission de suivi avec des objectifs d'améliorations chiffrés de la santé au travail. Sinon à quoi sert de faire des propositions s'il ne se passe rien derrière ?</li> <li>- Rajouter une mission sur la réduction des inaptitudes de 10% par an en supprimant les organisations du travail pathogène</li> <li>- Rajouter une mission sur la réduction de l'absentéisme de 10% par an en supprimant les conditions de travail qui génèrent cet absentéisme.</li> <li>- Pouvoir réaliser ses prérogatives dans les meilleures conditions (moyens, déplacements, outils...).</li> <li>- Obtenir des bilans et plans d'actions de prévention. Prise en compte contraignante de l'avis des conseils médicaux (droit de véto).</li> </ul>
--	--	---

<p><b><u>Préserver des périmètres d'instances de proximité :</u></b>  La création de Représentants de Proximité (RPX) disposant entre autre d'un droit d'alerte, relais des Activités Sociales et Culturelles sur le lieu de travail, référents d'égalité et harcèlement.</p> <p><b>1 Représentants de proximité (RPX) pour 50 postiers.</b>  De ne pas avoir une postière ou un postier à plus de 30 minutes ou de 30 kilomètres de sa première IRP.</p>	<p>Dans le code du travail, les RPX ne sont pas obligatoire !  427 (RPX) au départ → <b>1676 RPX aujourd'hui soit 1 RPX pour 100 postiers.</b></p> <p><u>Attributions du RPX :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de réduction des RPX en cas de baisse des effectifs pendant la mandature.</li> <li>- Prise en charge des réclamations individuelles et collectives</li> <li>- Prise en charge des actions de proximité en matière des SSCT</li> <li>- Relais local du CSE sur les ASC</li> </ul> <p><u>Réclamations :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Application code du travail, conventions et accords d'entreprise</li> <li>- Questions courantes du quotidien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préciser dans les actions de proximité : « Notamment les inspections »</li> <li>- Pouvoir d'agir localement pour plus de réactivité.</li> </ul>
<p><b><u>Transversalité et solidarité</u></b>  Un postier, quel que soit sa branche d'appartenance doit être soumis à la même politique de l'emploi, bénéficier des mêmes activités sociales et culturelles, etc.</p> <p><u>Exemple de propositions de 4 SD pour leurs départements :</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au sein d'un CSE-E, mise en place d'une CSSCT transverse quand plusieurs CSSCT sont concernés par un projet.</li> <li>- Saisine de la commission de suivi de l'accord en cas de fusion ou suppression d'une CSSCT. Consultation du CSE-E pour information - consultation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besoin d'une transversalité CSSCT entre branche.</li> <li>- Maintien des CSSCT et CSSCT-C existant lors de fusion ou suppression</li> <li>- Droit de recours aux expertises et droit de rendre des avis des CSSCT et CSSCT-C.</li> <li>- Création d'une CSSCT multi-branche</li> <li>- Création d'une CSSCT-C multi-branche</li> </ul>

Département	Type	Salariés	Sites	CSE	CSSCT	RPX
66	Branche	1087	133	14	14	54
66	Métiers	1087	133	9	10	55
42	Branche	1503	45	10	12	34
42	Métiers	1503	45	7	14	34
17	Branche	1462	55	6	29	30
17	Métiers	1462	55	12	29	29
53	Métiers	605	23	1	4	6

**Vision transversale des CSE** (prise en compte dans un même CSE de tous les métiers de toutes les « branches »), c'est-à-dire de sortir de la structuration de branche au profit d'une structuration géographique et locale. La base du découpage doit s'appuyer sur l'existence d'une communauté de travail et l'implantation géographique des sites.

- Création d'un CSE central (CSE-C) concernant toute La Poste SA et qui excèdent les limites des pouvoirs des présidents des CSE-E.

**Commissions de la CSE central :**

- Commission emploi, formation
- Commission égalité professionnelle, diversité et handicap
- Commission ASC et logement
- Commission environnement
- Commission économique
- 4 Commissions transverses (par Branche)

Le CSE-C seul habilité à donner avis et recourir à un expert dans son domaine de compétence.

- Création CSSCT-C par Branche
- Création d'une CSSCT-C transverse

- Le CSE-C doit pouvoir déléguer ces prérogatives sur son périmètre aux commissions qu'il souhaite. Demande possibilité des CSE à rendre si elle le juge nécessaire un avis et expertise sur le domaine de compétence du CSE-C
- Chap. 4. Répartition convenue des missions entre le CSE-C et CSSCT-C (accord) : Refuser le cloisonnement des missions
- La CGT doit préciser les attributions de la commission égalité pro, diversité et handicap
- La CGT doit préciser les attributions de la commission emploi, formation
- La CGT doit préciser les attributions de la commission environnement
- La CGT doit préciser les attributions de la commission économique
- La CGT doit préciser les attributions de la commission ASC et logement
- Exiger la transversalité des commissions qui doivent pouvoir travailler ensemble si elles le jugent nécessaire en particulier en lien avec la CSSCT-C.

<p><b><u>Etendre la transversalité : CSE interentreprises.</u></b>  Alors que sur la grande majorité des sites de La Poste, de nombreux salariés de multiples entreprises travaillent et créent une communauté de travail (sous-traitants, filiales, agents d'entretien, etc...), nous pouvons même aller plus loin dans notre approche en demandant des CSE interentreprises qui sont tout à fait envisageables « lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient ». Sans compter que la plupart des entreprises (dotées de CSE) sur ces sites, sont des filiales du Groupe La Poste (La Banque Postale, DPD, Chronopost, Coliposte, Médiapost, etc...).</p>	<p>Une mission de la CSSCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervention et entendre un chef d'une entreprise voisine (prestataire ou sous-traitance) si l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de CSE Groupe La Poste</li> <li>- Création de CSE inter-entreprises (notamment sur les sites à forte concentration regroupant plusieurs entreprises du Groupe comme HLU).</li> </ul>
<p><b><u>Solidarité</u></b>  Avec des CSE par Branche, il y a un risque de rupture d'égalité entre les postières et postiers en plus d'un découpage de l'entreprise en branches, leur donnant une forme d'existence juridique à travers les CSE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui ; les branches n'ont pas d'existence juridique. Peut-on accepter que d'un étage à l'autre, d'un bureau à l'autre, voire d'une position de travail à l'autre, des postiers n'aient pas les mêmes règles en matière d'emploi, de mobilité ou de formation professionnelle, n'aient pas les mêmes ASC, les mêmes droits en somme ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité de créer des commissions complémentaires (comme par exemple une commission service public)</li> <li>- Commission emploi formation, égalité pro et diversité : faire des propositions d'améliorations</li> <li>- Commission ASC : gestion des ASC et actions pour faciliter l'accès au logement</li> <li>- Commission environnement : faire des propositions.</li> </ul>	<p>Sur proposition des commissions, obligation de La Poste à mettre en place des plans d'actions avec commissions de suivi.</p>
<p><b><u>Démocratie</u></b>  La négociation ne doit pas rester entre les mains de « spécialistes » des organisations syndicales. Elle est l'affaire de toutes les postières-iers. Une nouvelle instance (CSE, CSSCT, RPX) doit pouvoir se servir de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP</li> <li>- CCP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repréciser les attributions des CAP et rajout du droit de veto</li> <li>- Repréciser les attributions des CCP et rajout du droit de veto</li> <li>- S'assurer de la non dégradation des</li> </ul>

<p>tous les canaux de communication de façon régulière et dans les deux sens avec les salariés qui sont dans leur périmètre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le respect de l'avis des représentants des salariés sur tous les sujets avec des voix délibératives dans toutes les instances (allant jusqu'au droit de veto).</li> <li>- <b>Exige la récurrence de la consultation / information sur la politique sociale de l'entreprise dans les CSE-E (pas seulement au CSE-C).</b></li> </ul>	<p>Pas encore de réponse de l'entreprise, cependant plutôt défavorable au motif que la politique sociale relève de la stratégie au national.</p>	<p>droits et libertés des postiers dans le cadre des défenses individuelles (CAP / CCP)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit à la communication sans entraves aux personnels et représentants</li> <li>- Liberté de communication physique et numérique des IRP vers les postiers de leur périmètre.</li> <li>- Exiger la liberté d'échanges et d'expression sur le lieu de travail</li> </ul> <p>C'est pourtant au niveau des lieux de travail que les impacts de la politique de l'entreprise se font sentir et c'est à ce niveau qu'il faut agir.</p>
<p><b><u>Suivi et révision de l'accord</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tout signataire de l'accord peut demander à tout moment une révision tout ou partie de l'accord : convocation dans les 15 jours de toutes les OS représentatives pour une négociation de révision</li> <li>- Création d'une commission de suivi de l'accord avec 3 délégués syndicaux centraux des OS signataires.</li> <li>- Tout projet de fusion ou suppression de CSSCT fait l'objet d'une saisine de la commission de suivi</li> </ul>	<p>Obtenir que toute OS représentative puisse intégrer la commission de suivi.</p>



**Fédération nationale des salariés du secteur  
des activités postales et de télécommunications CGT**  
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 48 18 54 00 - C.C.P. Paris 20376 D  
Site : [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

