



# Le Bulletin

## des Ressources Humaines



année  
**2006**

service  
**drhrs/dds**

téléphone  
**01 55 44 23 88**

document  
**RH 77**  
*permanent*

### Instruction du 11 juillet 2006

#### Recommandations et précisions sur l'application de l'accord sur le dialogue social du 21 juin 2004

L'accord du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste, conclu pour une durée de 18 mois, est devenu à durée indéterminée fin 2005. Il constitue le cadre de référence qui permet de favoriser le développement de la concertation et de la négociation collective à La Poste. Ce cadre a été conforté par l'article 8 de la loi du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales.

Après presque deux ans d'application, l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord du 21 juin 2004, tant au plan territorial que national, a conduit les parties signataires<sup>1</sup> au travers de la Commission de suivi de l'accord, à souhaiter voir apporter les précisions et compléments nécessaires à la bonne compréhension et donc à l'application harmonisée de ses dispositions.

Tel est l'objet de la présente instruction, portant application des dispositions de l'accord du 21 juin 2004 (Annexe 1).

<sup>1</sup> Direction de La Poste, CFDT, CFTC, CGC, FO et UNSA par adhésion ultérieure.

annot. GM	fiche tech.	classement	recueil	diffusion interne à La Poste
<b>09-2006</b>		<b>PA</b>	<b>PA 3.9</b>	<b>B</b>



## sommaire

---

1. Modalités d'organisation du dialogue social	497
1.1. Composantes du dialogue social	497
1.2. Précisions concernant les différentes réunions de dialogue social et rappel des règles	497
1.3. Fonctionnement des CDSP territoriales	498
1.4. Processus de négociation	498
2. Droit et pratique de la négociation collective	499
2.1. Délais et modalités de signature des accords	499
2.2. Mise en œuvre du droit d'opposition	501
2.3. Adhésion ultérieure à un accord	501
2.4. Formalités de dépôt des accords	501
2.4.1. Transmission à la Direction Départementale du Travail	502
2.4.2. Transmission au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de la signature de l'accord	502
2.5. Modalités de révision et de dénonciation	503
2.5.1. Révision	503
2.5.2. Dénonciation	503
2.6. Négociation sociale dans les Établissements	504
2.7. Autres formes du dialogue social dans les Établissements	504
2.8. Commission de suivi et Commission d'information	505
<b>ANNEXES</b>	
<b>Annexe 1</b> : Texte de l'accord du 21 juin 2004	506
<b>Annexe 2</b> : Courriers-type	521

## 1. Modalités d'organisation du dialogue social

Les différentes composantes du dialogue social que sont l'information, la concertation, la négociation et la consultation, exprimées dans l'accord du 21 juin 2004, doivent être réaffirmées.

Les précisions à apporter relèvent essentiellement de la distinction entre ces composantes, et tout particulièrement la négociation (dont les modalités de mise en œuvre obéissent à des règles très précises qui font l'objet du point 2), en raison des différentes modalités de fonctionnement des instances.

### 1.1. Composantes du dialogue social

- **L'information consiste à porter, en toute transparence, à la connaissance des organisations syndicales représentatives au niveau considéré, tous les éléments nécessaires à la compréhension d'une décision de l'entreprise, c'est-à-dire le contexte, la décision proprement dite et sa motivation.**
- **La concertation consiste à conduire un dialogue avec les organisations syndicales représentatives au niveau considéré, à toutes les étapes d'un projet proposé par La Poste, depuis son élaboration jusqu'au bilan de sa mise en œuvre.**

**Au-delà de l'information, il s'agit, au travers d'une écoute et d'échanges de vues constructifs, de prendre en considération les propositions formulées qui permettraient d'améliorer les conditions de réussite, quantitatives et qualitatives, du projet de La Poste.**

- **La négociation consiste à rechercher la conclusion d'un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives, quel que soit le niveau où se situe le dialogue social. Il s'agit alors de convenir, par la signature d'un accord, d'engagements réciproques que les différentes parties se doivent de respecter.**
- **Par ailleurs, les instances de consultation, statutaires, légales, réglementaires et conventionnelles, que sont les CTP, CHSCT, CAP et CCP doivent naturellement trouver leur place dans le dialogue social, pour recueillir les avis dans leurs domaines de compétences respectifs.**

### 1.2. Précisions concernant les différentes réunions de dialogue social et rappel des règles

L'accord du 21 juin 2004 a créé les Commissions de Dialogue Social (CDSP) au sein des Métiers, au niveau national comme au niveau territorial (NOD). Ces instances sont définies comme des instances de concertation/information

mais « à l'issue d'une CDSP et à l'initiative de la direction concernée, ou à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, une plénière peut être organisée en vue de finaliser un accord ».

Des réunions bilatérales avec les organisations syndicales doivent être organisées à l'intérieur du calendrier de négociation, mais également dans le cadre d'une concertation. Elles peuvent l'être dans le cadre d'une information.

**Afin d'établir clairement la distinction entre les phases d'information, de concertation et la négociation proprement dite, et d'assurer le respect des règles qui leur sont propres, les invitations adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives participant au dialogue social, doivent clairement faire apparaître si la réunion a pour objet l'information, la concertation ou la négociation, pour chacun des points de l'ordre du jour.**

### 1.3. Fonctionnement des CDSP territoriales

- Dans le cadre d'une information ou d'une concertation, les organisations syndicales représentatives au niveau du NOD participent aux CDSP territoriales.
- L'organisation de réunions bilatérales avec les organisations syndicales non représentatives au plan territorial (mais représentatives au plan national) est laissée à l'appréciation du responsable du NOD, sauf si celles-ci demandent expressément leur organisation.

En tout état de cause, **il est rappelé que l'ensemble des dossiers et éléments d'information qui font l'objet d'un examen en CDSP territoriale, est transmis au moins une semaine avant la date prévue de la réunion aux membres de la CDSP ainsi qu'aux représentants locaux des organisations syndicales représentatives au plan national.**

Dans le cadre des dispositions de l'article 7.3 de l'accord du 27 janvier 2006 sur l'exercice du droit syndical, l'utilisation de la messagerie électronique permet de réduire les délais de transmission des dossiers examinés.

### 1.4. Processus de négociation

- Dans le cadre d'une négociation, c'est à dire si la recherche d'un accord fait partie des objectifs identifiés dès le début du processus de dialogue social, une première réunion « plénière de négociation » doit être tenue. Dans ce cas, l'ac-

cord du 21 juin 2004 prévoit **l'invitation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO, SUD, UNSA)**, ainsi que des éventuelles autres organisations syndicales représentatives au niveau territorial. Il appartient à chaque organisation syndicale de désigner ses représentants à la négociation.

- Si au cours d'une démarche d'information et/ou de concertation, à l'occasion notamment d'une CDSP territoriale, un accord collectif est envisagé, il est nécessaire d'organiser une nouvelle réunion plénière qui permettra d'associer l'ensemble des organisations syndicales appelées à participer à la négociation.

## 2. Droit et pratique de la négociation collective

La déclinaison des accords cadres nationaux au niveau déconcentré a donné lieu depuis deux ans à un développement significatif du dialogue social et en particulier à la conclusion d'accords collectifs dans les Métiers, leurs Territoires et certains de leurs Établissements.

**Ces accords sont constitués d'engagements réciproques qui doivent être impérativement respectés.** Les Directions de Métier veillent donc non seulement à l'application des accords conclus dans leur domaine de pilotage mais également à l'application des accords nationaux conclus au niveau Transverse et s'imposant par nature à l'ensemble des directions et services de La Poste.

Il est rappelé que, si la conclusion d'un accord est un facteur essentiel d'amélioration du climat social et doit être privilégiée, l'engagement dans la négociation doit résulter d'une volonté clairement partagée entre les partenaires sociaux. La concertation régulière et préalable permet de favoriser la réussite d'une négociation.

Les règles et procédures d'engagements et de validité rappelées ci-après requièrent la consultation préalable à leur application des DRH dans les Métiers et les Directions concernées.

### 2.1. Délais et modalités de signature des accords

- Compte tenu des règles introduites par l'accord du 21 juin 2004, il est important de pouvoir identifier très clairement :
  - le document définitif soumis à la signature,
  - la légitimité et le pouvoir des représentants appelés à signer,
  - le point de départ de la possibilité d'exercice du droit d'opposition.

- La version définitive de l'accord ne peut faire l'objet d'une modification sans une information, préalablement à la séance de signature, de toutes les parties, et ceci afin de permettre à chaque organisation syndicale ayant participé à la négociation de pouvoir préparer sa prise de position sur le projet d'accord. Dans le même esprit, en cas d'ouverture d'un délai de signature, le texte définitif ne subit plus aucune modification.
- Le représentant de chaque organisation syndicale représentative présent lors de la séance de signature ou indiquant au nom de son syndicat sa position, est réputé bénéficiaire d'un mandat exprès de la part de son organisation, de telle sorte qu'une position contraire ultérieure d'un ou de plusieurs autres représentants de la même organisation syndicale n'est pas recevable. Afin d'éviter tout litige, il est recommandé de recueillir formellement l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.
- Afin de permettre l'exercice du droit d'opposition et pour être en conformité avec la nouvelle législation sur les documents à fournir dans le cadre des formalités de dépôt, l'accord signé doit être **notifié par lettre recommandée avec accusé de réception** aux organisations syndicales représentatives non signataires et aux signataires dans les formes décrites au point 2.4.

Le délai de 8 jours pour exprimer le droit d'opposition court à compter du lendemain de la réception de l'accord par le syndicat non signataire, date de réception la plus tardive figurant sur l'accusé réception de la lettre recommandée, ou à défaut, date de 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre recommandée. Lorsque l'un des jours compris dans le délai de 8 jours est férié, il est compté comme un jour ordinaire, en revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche, un jour chômé ou férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

*Exemple 1 :* Accord signé le 6, envoi de l'accord au(x) non signataire(s) le 6, remise ou première présentation le 8 (date portée sur l'AR) au syndicat A. Le délai de 8 jours pour faire opposition pour le syndicat A court à partir du 9, soit jusqu'au 16 à minuit.

*Exemple 2 :* Même accord, mais avec une remise (ou première présentation) le 9 (date portée sur l'AR) au syndicat B. Le délai de 8 jours pour faire opposition pour le syndicat B court à partir du 10 soit jusqu'au 17 à minuit (si le 17 est un samedi, un dimanche, un jour chômé ou férié le délai court alors jusqu'au premier jour ouvrable suivant).

## 2.2. Mise en œuvre du droit d'opposition

Pour être recevable, l'opposition doit être **motivée et notifiée par écrit** à l'ensemble des signataires de l'accord.

La recevabilité de l'opposition s'apprécie au regard de la date effective de notification aux parties signataires de l'accord. Si l'un des signataires reçoit la notification de l'opposition après l'expiration du délai prévu de 8 jours, elle est alors considérée comme tardive et en conséquence, irrecevable.

**Il est rappelé que, conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail, si l'opposition est recevable (respect des délais et des procédures, exprimée par des organisations syndicales représentant au moins la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections CAP, CCP du niveau considéré), l'accord est réputé non écrit.** Dès lors, la direction de La Poste ne peut appliquer l'accord qui a été présenté à la signature. Elle décide des dispositions à mettre en œuvre, qui peuvent être établies par référence à certaines des dispositions examinées au début ou au cours de la négociation (sous réserve que ces dispositions ne soient pas contraires aux dispositions légales et conventionnelles).

Il convient de noter, en outre, que les règles de conclusion et de validité des accords sont applicables également aux avenants de révision des accords déjà signés. Toutefois, si toutes les organisations syndicales doivent être invitées à participer à la négociation de l'avenant, seules les organisations signataires de l'accord initial, y compris les organisations ayant adhéré ultérieurement à l'accord (Cf. § 2.3), sont habilitées à signer l'accord de révision.

## 2.3. Adhésion ultérieure à un accord

Une organisation syndicale, non signataire d'un accord, peut dans le temps vouloir s'intégrer à la démarche contractuelle, par exemple à l'occasion de la signature d'un avenant.

Il convient dès lors de procéder à un accord d'adhésion à l'accord initial qui sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales, signataires et non signataires.

Cette adhésion doit également faire l'objet des formalités de dépôt rappelées au § 2.4.

## 2.4. Formalités de dépôt des accords

Les accords collectifs ne peuvent faire l'objet des formalités de dépôt ci-après précisées, qu'à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours.

Les accords doivent être transmis à la Direction Départementale du Travail et au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de la signature de l'accord (Cf. modèles de lettres en ANNEXE 2).

#### **2.4.1. Transmission à la Direction Départementale du Travail**

Le dépôt doit comporter :

- **une version papier adressée à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord (original signé) ;**
- **et une version électronique, qui n'a pas à être signée, par courriel à l'adresse unique suivante :**

**dd-(N° du département du lieu de signature).accord-entreprise@travail.gouv.fr**

(exemple pour Paris : dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr)

Les précisions suivantes doivent être apportées :

- N° SIRET : 356 000 000 000 48,
- NAF / APE : 641 A (nomenclature d'activités française / activité principale exercée),
- IDCC : 5516 (identification d'une convention collective),
- Effectifs concernés par l'accord.

De plus, il faut joindre une copie datée (du courrier ou du courriel) de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature de l'accord. Cette notification peut également être établie par la fourniture d'un accusé de réception ou d'un récépissé de remise en main propre contre décharge (par exemple à l'issue de la séance de signature).

#### **2.4.2. Transmission au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de la signature de l'accord**

Une simple copie suffit.

Les envois sous forme papier se font sous la forme d'une lettre recommandée avec AR et il faut dans le courrier d'accompagnement, demander le récépissé de ce dépôt.



## 2.5. Modalités de révision et de dénonciation

### 2.5.1. Révision

L'accord du 21 juin 2004 stipule : « Chaque accord prévoit une durée déterminée pour son application ainsi que les conditions de son renouvellement.

Chaque accord pourra faire l'objet d'une révision toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire, ce qui est le cas, par exemple lorsque survient une évolution législative ou réglementaire présentant un caractère impératif ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du code du travail, la révision d'un accord collectif ne peut intervenir que sous la forme d'un avenant modifiant tout ou partie de l'accord initial.

Il en résulte que faute d'avoir été modifiées expressément par un avenant de révision, l'application des dispositions d'un accord antérieur peut être revendiquée par tout postier.

Les organisations syndicales signataires d'un accord collectif ou y ayant adhéré, sont seules habilitées à signer un avenant de révision, mais **toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national (signataires et non signataires) doivent être invitées à la négociation de l'avenant de révision.**

La signature d'un avenant par une organisation syndicale non signataire de l'accord révisé, doit être précédée d'une adhésion à l'accord initial, notifiée à l'ensemble des organisations syndicales, signataires ou non.

### 2.5.2. Dénonciation

Seul l'accord à durée indéterminée peut faire l'objet d'une dénonciation. Il est recommandé de préciser dans l'accord lui-même les modalités de cette dénonciation, notamment la durée du préavis.

A défaut de telles stipulations, le préavis est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur (organisation syndicale représentative signataire ou Direction de l'entreprise) à tous les autres signataires et doit donner lieu aux formalités de dépôts décrites à l'article 2.4 ci-dessus conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

La dénonciation ne produit des effets que lorsqu'elle émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires.

Si la dénonciation est recevable, l'accord concerné continue néanmoins à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

**Une nouvelle négociation doit en tout état de cause s'engager avant l'expiration du délai de préavis et si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans les délais précisés ci-dessus, les postiers concernés conservent les avantages individuels acquis par l'accord dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du code du travail.**

## **2.6. Négociation sociale dans les Établissements**

La mise en œuvre de la négociation ne peut intervenir dans les Établissements que dans les conditions cumulatives suivantes :

- mise en application d'accords cadre conclus dans les Métiers (niveau national et/ou territorial),
- cadrage de la négociation au niveau du NOD,
- thèmes de négociation en rapport avec l'organisation du travail et les conditions de travail,
- effectif de l'Établissement supérieur à 100,
- respect de la hiérarchie des normes c'est à dire dans un sens qui ne peut être moins favorable que les dispositions similaires des accords conclus au niveau supérieur.

**En outre, il a été convenu que, dans les Établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 100, la possibilité de négocier des accords locaux pourrait être envisagée dans un Établissement pilote de chaque NOD, après concertation au niveau territorial.**

Les DRH des Métiers veilleront tout particulièrement à ce que cette possibilité puisse être effectivement mise en œuvre de manière uniforme dans les Territoires.

## **2.7. Autres formes du dialogue social dans les Établissements**

L'encadrement de la négociation sociale dans les Établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 100, ne doit pas faire obstacle au développement du dialogue social sous ses formes d'information et de concertation, dans tous les

Établissements de La Poste, quel que soit le niveau d'effectif.

En particulier, ce développement du dialogue social pourra se traduire par des relevés de conclusions ou d'engagements, pouvant recueillir dans le cas de relevés d'engagements la signature des partenaires sociaux concernés.

### **2.8. Commission de suivi et Commission d'information**

Une Commission de suivi est créée entre les parties signataires de chaque accord. Les organisations syndicales non signataires, qui ne participent donc pas à la Commission de suivi, sont néanmoins informées des travaux réalisés, selon des modalités définies par la Commission.

Si l'ensemble des organisations signataires en sont d'accord, une Commission d'information, réunissant l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires et non signataires, peut être créée. Elle se substitue alors à la Commission de suivi.

Ces Commissions ont pour mission générale d'assurer le suivi de l'application des dispositions de l'accord et ne peuvent apporter de modifications, de quelque nature que ce soit, aux dispositions de l'accord. Les modifications contractuelles entrent dans le cadre du processus de révision (cf. §251).

Foucauld LESTIENNE

## annexe

---

### **Annexe 1 : Texte de l'accord du 21 juin 2004**

#### **Accord sur les principes et méthodes du dialogue social à la poste**

Entre

La Poste, dont le siège est situé 44 Boulevard de Vaugirard à Paris, représentée par Monsieur Jean-Paul BAILLY, Président de La Poste,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### **Préambule**

La Poste et les organisations syndicales représentatives ont décidé d'engager une négociation sur l'organisation de la représentation des postiers et du dialogue social.

Deux objectifs ont notamment été recherchés :

- le développement d'un dialogue social décentralisé dans l'entreprise en cohérence avec l'organisation générale de La Poste,
- la définition des conditions de validité des accords sociaux conclus dans l'entreprise.

La Direction Générale et les organisations syndicales représentatives de La Poste ont ainsi la volonté partagée de faire progresser la pratique et la qualité du dialogue social.

Progressivement, cette culture du dialogue et de l'accord doit contribuer tant au progrès social qu'à l'amélioration du service rendu à nos clients.

Le présent accord constitue le cadre de référence préalable à la mise en œuvre du Projet Social que la Direction de La Poste souhaite bâtir avec les organisations syndicales représentatives.

Il concrétise l'engagement réciproque de la Direction de La Poste et des organisations syndicales représentatives de se concerter ou de négocier au niveau national ou au niveau des métiers sur les thèmes suivants : la formation, la promotion et les parcours professionnels, le renouvellement des compétences, la reconnaissance de la qualité du travail, l'amélioration de la vie au travail, la valorisation de la diversité et l'égalité des chances, la rémunération et les avantages sociaux, le droit syndical... .

Le présent accord permettra de favoriser le développement de la concertation et de la négociation collective à La Poste.

De plus, la Direction de La Poste et les organisations syndicales signataires du présent accord considèrent que le dialogue social est d'abord un état d'esprit avant de se traduire en méthodes et outils.

Ainsi, les relations de confiance et de respect entre partenaires sociaux doivent se renforcer et la légitimité des organisations syndicales représentatives être réaffirmée.

Compte tenu de la mise place, le 1er janvier 2004, dans le cadre de la Responsabilisation du management (RDM), d'une organisation autour de trois métiers décentralisée sur trois niveaux, il convient, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales, de définir les champs et les niveaux de négociation en cohérence avec l'organisation des responsabilités aujourd'hui en place au sein de La Poste.

Ainsi chaque métier organisera et structurera le dialogue social afférent à son domaine d'activité, tant au niveau national qu'aux niveaux territorial et local selon les principes définis dans le présent accord.

Dans le même temps, la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives réaffirment la volonté de garantir les principes de l'unité de gestion des personnels et le rôle majeur de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales à cet égard.

En complément des dispositions du présent accord, une négociation sera proposée aux organisations syndicales représentatives sur le droit syndical. Elle prendra en compte notamment, la reconnaissance de l'activité syndicale dans le processus de gestion et de développement des compétences des élus et représentants du personnel et complètera les dispositions relatives à la protection des représentants salariés du personnel, en cohérence avec les dispositions du Code du travail.

La Direction de La Poste s'engage à ce que cette négociation s'ouvre dès la signature du présent accord et soit finalisée dans un délai de six mois à compter de cette date.

Dans l'attente des dispositions issues de ces négociations, les règles actuelles relatives au droit syndical restent pleinement valables et doivent faire l'objet d'une stricte application à tous les niveaux de l'entreprise.

## annexe

---

### Chapitre 1 - Un dialogue social multiforme et enrichi

#### Article 1 : Les principes du dialogue social

Permettre aux personnels de participer au fonctionnement, aux orientations et aux évolutions de La Poste par l'intermédiaire de leurs représentants signifie tout à la fois informer, pratiquer la concertation, consulter et négocier en vue de conclure des accords.

Mais le dialogue social est aussi une attitude permanente de respect mutuel, d'échange, de confiance qui doit inspirer tout le management au quotidien (prévention, écoute et considération).

Dans cet esprit, il est convenu que les dossiers de préparation des réunions des instances paritaires et des réunions de négociation – plénières ou bilatérales – doivent parvenir, aux représentants des organisations syndicales représentatives, au moins une semaine avant la date prévue de la réunion.

Les représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives s'engagent à ne pas procéder, pendant cette période de préparation, à de larges communications sur le dossier soumis à examen.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier dans l'entreprise, l'information, la concertation et la négociation selon les modalités suivantes :

L'information consiste à porter, en toute transparence, à la connaissance de l'ensemble des partenaires sociaux, tout renseignement nécessaire à l'exercice d'un dialogue social pertinent. L'information ainsi partagée, doit être transmise dans un langage accessible et refléter l'esprit de loyauté qui doit concourir à des relations sociales de qualité.

Cette démarche doit inspirer en permanence la conduite des managers opérationnels à tous les niveaux de l'entreprise.

Par une meilleure connaissance des orientations et des évolutions de l'entreprise, les parties seront à même d'anticiper et d'identifier les dysfonctionnements qui pourraient surgir et de tout mettre en œuvre pour éviter le conflit.

La concertation consiste à engager et développer le dialogue avec les partenaires sociaux à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet.

Il s'agit d'aller au delà de la simple information pour mener des discussions, procéder à des échanges de vue, formuler des propositions, évoquer des difficultés et exprimer les moyens de les résoudre et enfin si les conditions le permettent, ouvrir la négociation.

La négociation consiste à rechercher la conclusion d'un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La consultation des Comités Techniques Paritaires (CTP), des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), des Commissions Administratives Paritaires (CAP) et des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) est par ailleurs requise pour recueillir leur avis dans les domaines qui relèvent de leur compétence.

**Article 2 : Conforter les instances représentatives existantes, identiques pour les fonctionnaires et les salariés, créer des espaces décentralisés pour se concerter et anticiper les conflits**

**2.1. Des instances qui assurent une représentation collective et individuelle du personnel**

L'existence des instances représentatives de La Poste résulte de l'application de textes réglementaires issus de la législation relative à la Fonction Publique ou de décisions du Conseil d'Administration de La Poste. Les parties au présent accord, tout en reconnaissant que les modes de fonctionnement de ces instances sont perfectibles, réaffirment pleinement leur compétence et leur légitimité.

Les Comités Techniques Paritaires (CTP) aux niveaux national et local (Niveaux Opérationnels de Déconcentration) assurent une représentation collective des fonctionnaires et des salariés de La Poste.

Le Comité Technique Paritaire national est obligatoirement consulté, conformément à l'article 9 du décret du 29 décembre 1998, sur les questions et projets de textes de portée nationale relatifs à l'organisation générale des services, aux conditions générales de fonctionnement des services, aux programmes de modernisation des services et à leur incidence sur la situation des personnels, aux statuts particuliers des fonctionnaires et à l'évolution des classifications, à la formation professionnelle des personnels.

Au niveau des NOD, conformément à l'article 10 du décret, les CTP ont à connaître des questions et des projets généraux d'organisation et de fonctionnement des services ainsi que de formation professionnelle.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont consultés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Conformément aux dispositions du décret du 28 mai 1982 et de l'instruction du 11 décembre 1997, ils sont actuellement créés au niveau des NOD et des entités lorsque l'importance des effectifs ou la nature des risques le justifie.

## annexe

---

Au terme de la période initiale d'application du présent accord, fixée à 18 mois conformément au chapitre 6 ci-après, les parties examineront ensemble les conditions de mise en place de CHSCT dans les entités dont l'effectif est au moins de 50 personnes.

L'article 25 du décret du 11 février 1994 fixe les attributions des Commissions Administratives Paritaires (CAP), qui sont compétentes sur les questions d'ordre individuel relatives aux fonctionnaires dans les domaines rappelés en Annexe au présent accord.

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) connaissent pour les salariés, au niveau national et au niveau territorial, des questions d'ordre individuel prévues par l'article 12 du décret du 14 février 1994. Leurs attributions sont rappelées en Annexe au présent accord.

La Direction Générale de La Poste et les organisations syndicales représentatives, établiront en commun un bilan des conditions dans lesquelles la représentation individuelle du personnel salarié est assurée et proposeront des évolutions permettant de consolider ses droits individuels, en cohérence avec les dispositions générales du droit du travail.

Les signataires du présent accord souhaitent que des dispositions législatives ou réglementaires confirment, notamment, les instances représentatives du personnel existantes à La Poste (CAP, CCP), les instances de concertation et de négociation mises en place au niveau national et au niveau local (CESP, CDSP), ainsi que les thèmes de négociation.

### **2.2. Des instances d'information et de concertation au niveau national**

Afin de compléter et d'enrichir les échanges avec les organisations syndicales représentatives, la Direction Générale de La Poste a créé en 2001 deux instances nouvelles :

- la Commission d'Echange sur la Stratégie de La Poste (CESP) qui permet de présenter les grandes évolutions de La Poste aux organisations syndicales représentatives au niveau national,
- la Commission du Dialogue Social de La Poste (CDSP), instance nationale qui permet l'organisation de réunions d'information et de concertation.

A l'issue d'une CDSP, et à l'initiative de la Direction ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives, une plénière peut être formalisée en vue de finaliser un accord.



La Direction Générale de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives examineront, au moins une fois par an au sein de la CESP, les questions stratégiques relatives à l'ensemble du Groupe La Poste. Les modalités de fonctionnement et d'organisation de ces réunions seront précisées à l'occasion de la négociation relative au droit syndical.

### **2.3. Des espaces de concertation décentralisés : la création de CDSP au sein des métiers**

Pour impulser la concertation, des commissions du dialogue social sont mises en place dans chacun des trois métiers et au niveau territorial (NOD); elles se réunissent quatre fois par an et toutes les fois que la Direction ou une ou plusieurs organisations syndicales, représentant une majorité de personnels au niveau concerné, le demandent.

Les CDSP sont des instances d'information, de concertation où sont examinés les projets sociaux et leur accompagnement, l'organisation du travail et les questions d'actualité. Elles sont composées de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau considéré et de représentants de la Direction concernée.

L'ensemble des dossiers et éléments d'information, qui font l'objet d'un examen en CDSP métier ou territoriale, sont transmis au moins une semaine avant la date prévue de la réunion aux membres de la CDSP ainsi qu'aux représentants locaux des organisations syndicales représentatives au plan national.

En outre, à l'issue d'une CDSP et à l'initiative de la Direction concernée, ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives, une plénière peut être formalisée en vue de finaliser un accord.

### **2.4. L'anticipation et la prévention des conflits**

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau concerné, peuvent solliciter l'organisation d'une réunion bilatérale notamment lorsqu'une situation risque de devenir conflictuelle.

Lorsque le risque de conflit est avéré et qu'aucun accord n'a pu intervenir à l'issue de la réunion bilatérale, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives peuvent saisir la CDSP au niveau considéré, qui se réunit alors dans les 7 jours à compter de sa saisine.

A l'issue de la réunion, dans un délai maximum de 2 jours, un constat d'accord ou de désaccord est établi et signé conjointement par les organisations syndicales représentatives concernées et les représentants de la Direction.

## annexe

---

Ce constat est diffusé aux parties concernées et à la DRHRS par la DRH de métier.

Les directeurs de NOD favoriseront le développement du dialogue social avec les représentants locaux des organisations syndicales.

### **Article 3 - Un monopole syndical réaffirmé en matière de négociation**

Les organisations syndicales représentent la voie naturelle de la représentation du personnel. Elles ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux des personnes visées par leurs statuts.

Les accords collectifs sont conclus exclusivement entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau concerné, conformément aux dispositions de l'article 4.2. ci-après.

Les conditions de validité des accords sont précisées à l'article 6-2.

## **Chapitre 2 - Organiser et décentraliser la négociation**

### **Article 4 - Les thèmes et les acteurs de la négociation**

Formellement, seule la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les salaires, la formation professionnelle et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'impose à La Poste. Au delà, l'engagement dans la négociation doit résulter d'une volonté partagée d'aboutir à un accord.

La conclusion d'accords collectifs peut intervenir dans les domaines des relations sociales, de la gestion et du développement des compétences et des emplois, de la santé au travail, des handicapés, du droit syndical, de la prévoyance, des instances représentatives du personnel.

En outre, dans le cadre du Projet social la Direction de La Poste proposera, aux organisations syndicales représentatives, de s'engager dans la concertation et la négociation au niveau national ou au niveau des métiers sur les thèmes cités au préambule du présent accord.

Dans tous les cas, la concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives doit permettre notamment de mesurer les conditions de réussite d'une négociation.

#### **4.1. Des champs et des niveaux de négociation en cohérence avec l'organisation de l'entreprise**

Au niveau national, la négociation porte sur des thèmes intéressant l'ensemble des personnels de La Poste ou de plusieurs métiers et en particulier sur les principes

de gestion des personnels, la politique salariale et l'action sociale. Les accords peuvent prendre la forme d'accords cadre, de manière à laisser un espace suffisant à la négociation intervenant dans les Métiers.

Les accords intervenant dans les Métiers ne peuvent contenir que des mesures au moins aussi favorables que les dispositions contenues dans les accords de niveau national.

- Au niveau des Directions de Métier, la négociation porte sur des thèmes propres à chaque métier. Les accords peuvent prendre la forme d'accords cadres qui sont ensuite déclinés au niveau territorial, puis mis en application au niveau des entités de La Poste.

- Au niveau territorial (DOTC, DOT colis, départements, ...), la négociation porte sur des thèmes relevant de la responsabilité de chaque Métier, lorsque des mesures spécifiques au territoire concerné nécessitent d'être discutées avec les organisations syndicales représentatives.

- Au niveau des entités, après cadrage au niveau territorial, les discussions portent sur la mise en application des accords cadres passés au niveau des Métiers, sur l'organisation du travail et les conditions de travail propres à l'entité, dans le respect de la hiérarchie des normes légales et réglementaires et dans un sens qui ne peut être moins favorable que les accords conclus au niveau national et dans les Métiers.

Dans les entités dont l'effectif est au moins égal à 100, ces discussions pourront se conclure après négociation par la proposition d'accords locaux.

En outre, les signataires conviennent de mettre en œuvre dans au moins un établissement pilote, par entité territoriale (département, DOTC) dont l'effectif est compris entre 50 et 100 personnes, la possibilité de négocier des accords locaux. Les établissements pilotes seront déterminés après concertation au niveau territorial.

Ainsi, la période initiale de mise en œuvre de l'accord fixée à 18 mois, selon les dispositions du chapitre 6 ci-après, sera mise à profit par les organisations syndicales et la Direction de La Poste pour examiner, au sein de chaque métier, les conditions de développement de la négociation et de la pratique de l'accord dans l'ensemble de l'entreprise.

Sur la base de ces expériences et de ces discussions, un bilan sera effectué avant la fin de cette période initiale qui servira à la négociation d'un avenant portant sur l'élargissement de la négociation locale.

## annexe

---

### 4.2. Des acteurs de la négociation légitimes et responsables

Les représentants de la Direction habilités à négocier aux différents niveaux sont dotés de délégations de pouvoir dans ce sens.

Lorsqu'une réunion de négociation est organisée, les représentants de la Direction au niveau national, des métiers, territorial ou des entités invitent les organisations syndicales représentatives au niveau concerné.

La représentativité des organisations syndicales s'apprécie de la manière suivante :

- sont représentatives de droit aux niveaux, national, des métiers, territorial et des entités de La Poste, les cinq organisations syndicales reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L.133-2 du code du travail et citées à l'article R. 136-2 du code du travail,
- peuvent être représentatives aux niveaux, national, des métiers, territorial ou des entités de La Poste, les organisations syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité au niveau concerné.

Une organisation syndicale représentative au niveau national de La Poste n'a pas à apporter la preuve de sa représentativité pour participer, à des réunions de négociation d'accords aux niveaux des métiers, territorial ou des entités de La Poste.

Pour tenir compte de l'organisation des structures des organisations syndicales, les représentants des syndicats au niveau des NOD seront systématiquement informés de l'organisation d'une réunion de négociation pouvant intervenir dans une entité.

La composition de la délégation syndicale, à la négociation, relève entièrement de la responsabilité de chaque organisation syndicale représentative.

Chaque Direction de métier fixera, en accord avec les organisations syndicales représentatives, le nombre de participants aux réunions bilatérales et plénières organisées à son niveau et au niveau de ses entités.

Au niveau national, les organisations syndicales représentatives s'engagent à veiller à ce que la délégation syndicale ne dépasse pas 3 participants pour chacune d'entre elles.

Afin de développer le dialogue social au niveau des entités, les organisations syndicales s'efforceront autant que possible de privilégier la participation à la négociation de représentants de l'entité concernée.

L'accord sur le droit syndical précisera les moyens octroyés aux organisations syndicales pour participer au dialogue social. Sans attendre, les signataires réaffirment l'exigence de permettre aux participants de se rendre aux réunions de dialogue.

### **Article 5 - Des moyens en matière d'information et de formation**

La Direction Générale de La Poste et ses représentants s'engagent à mettre des moyens à disposition des organisations syndicales, pour faciliter la formation de leurs représentants.

Les organisations syndicales représentatives pourront ainsi demander à recourir à des experts de l'entreprise sur des dossiers stratégiques, après examen en CESP.

Les modalités de mise à disposition de ces moyens seront examinées dans le cadre de la négociation relative au droit syndical.

La Direction Générale de La Poste considère que les objectifs poursuivis dans le présent accord nécessitent de mettre à disposition du management, à tous les niveaux de l'entreprise, des outils de communication et de formation permettant une appropriation la plus large et complète possible des dispositions de l'accord par les différents acteurs du dialogue social.

Elle développera, en outre, des actions de sensibilisation et de formation à la pratique du dialogue social en direction de ses managers. La capacité à développer un dialogue social de qualité constituera un élément d'évaluation, dans le management de la performance ainsi que dans la détection des potentiels.

### **Article 6 - Une méthode rigoureuse et partagée**

#### **6.1. Avant et pendant la négociation**

Une phase préalable d'information partagée, sur le projet de négociation, est organisée sous forme de bilatérales et/ou d'une réunion plénière. Elle peut être précédée de l'organisation d'un groupe de travail associant représentants de la Direction, managers opérationnels et organisations syndicales représentatives au plan national.

Pendant toute la négociation les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser la recherche d'un accord.

Une première réunion de cadrage avec les organisations syndicales fixe la démarche et le calendrier, puis un premier projet de texte est présenté aux organisations syndicales représentatives. Ce premier projet donne lieu à l'organisation de réunions plénières et de bilatérales avec les organisations syndicales représentatives.

Si nécessaire, un deuxième projet (plusieurs versions successives sont envisageables) est envoyé aux organisations syndicales représentatives.

Une dernière réunion plénière conclusive est aménagée avant que le texte définitif ne soit proposé à la signature des organisations syndicales représentatives.

## annexe

---

### **6.2. A l'issue de la négociation : les conditions de validité des accords collectifs**

Un projet définitif est soumis à la signature des organisations syndicales représentatives dans un délai fixé en commun, il est soumis à la consultation des CTP concernés dans leur domaine de compétence.

Chaque organisation syndicale représentative exprime par écrit sa position sur le projet d'accord, au choix, selon les modalités suivantes :

- signature,
- pas de signature mais engagement de ne pas introduire de procédure d'opposition,
- opposition motivée précisant les points de désaccord et notifiée à l'ensemble des signataires, organisations syndicales représentatives et Direction, dans un délai de 8 jours à compter de la réception du projet d'accord.

Si l'opposition est ainsi exprimée par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections des représentants aux commissions administratives et consultatives paritaires au niveau où l'accord est signé, l'accord n'est pas mis en œuvre et est alors réputé non écrit.

La mesure de la représentativité des organisations syndicales appelées à conclure des accords dans les entités dont l'effectif est compris entre 50 et 100 personnes, fera l'objet d'un texte d'application élaboré au plus tard dans le courant du mois de septembre 2004, en concertation avec les organisations syndicales représentatives.

En tout état de cause à l'occasion des élections CAP/CCP, un dépouillement sera organisé pour les entités de plus de 50 personnes.

#### Chapitre 3 - Renouvellement, révision

Chaque accord prévoit une durée déterminée pour son application ainsi que les conditions de son renouvellement.

Chaque accord pourra faire l'objet d'une révision toutes les fois que les parties le jugeront nécessaire, ce qui est le cas, par exemple lorsque survient une évolution législative ou réglementaire présentant un caractère impératif.

Dans une telle hypothèse, la commission de suivi ou la commission d'information de l'accord seront réunies, puis la Direction Générale de La Poste ou ses représentants inviteront les organisations syndicales représentatives au niveau considéré pour examiner ensemble les évolutions devant intervenir.

## Chapitre 4 - Respect des accords et règlement des différends

### Article 7 - Principe

Il est institué une commission nationale de conciliation qui a compétence pour rendre des avis sur les différends qui pourraient naître en matière d'application des accords collectifs.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction de La Poste.

### Article 8 - Procédure

La réunion de la commission de conciliation est précédée d'une réunion de la commission de suivi de l'accord concerné, qui examine préalablement le différend en cause.

Les réclamations présentées par écrit par les secrétaires nationaux des organisations syndicales représentatives sont adressées à la commission nationale de conciliation.

Elles ne peuvent émaner que d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Après avoir procédé à une enquête et entendu les parties concernées, la commission de conciliation s'emploie à mettre tout en œuvre pour parvenir à une solution rapprochant les parties.

Elle rend un avis dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la réclamation.

Lorsqu'un accord est intervenu, il est procédé à la rédaction d'un constat signé par les parties. En cas de désaccord, un constat de désaccord est dressé précisant les points sur lesquels le désaccord persiste.

## Chapitre 5 - Des outils de pilotage et de suivi

Chaque année, un rapport sur l'état du dialogue social établi par la DRHRS (nombre d'accords, niveaux, thèmes, état des discussions en cours, réunions des CDSP locales et constats d'accord ou de désaccord intervenus, réunions de la commission de conciliation et constats d'accord et de désaccord intervenus....) est présenté aux organisations syndicales dans le cadre d'une CDSP nationale.

A cet effet, en même temps que sont accomplies les formalités de dépôt et de

## annexe

---

publicité légale des accords collectifs, un exemplaire de chaque accord collectif est transmis à la Direction du métier concerné et à la DRHRS, Direction des Relations Sociales.

Une commission de suivi est créée entre les parties signataires pour le présent accord, comme pour chaque accord à venir.

Une commission d'information réunissant l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires pourra être créée, pour échanger sur les conditions de mise en œuvre de chaque accord collectif. Elle se substituera alors, avec l'accord des organisations syndicales signataires, à la commission de suivi.

Une première réunion de la commission de suivi ou d'information du présent accord, se réunira dans les six mois à compter de sa signature et fixera les modalités de son fonctionnement - nombre de participants notamment - et la périodicité de ses réunions.

### **Chapitre 6 - Durée de l'accord, date d'application**

La Poste et les organisations syndicales représentatives décident d'une application des dispositions du présent accord sur une durée initiale de 18 mois.

Le présent accord entrera en application dès sa signature pour tous les accords de niveau national.

Au niveau des métiers, territorial et des entités, l'accord n'entrera en vigueur qu'à la date du 1er octobre 2004 afin de permettre l'organisation par la Direction de La Poste et les organisations syndicales représentatives de sessions de formation au profit des managers et des représentants des organisations syndicales.

De manière générale, la période initiale de 18 mois sera mise à profit pour accompagner au mieux l'appropriation progressive par les managers et les représentants du personnel des dispositions introduites par cet accord.

Trois mois avant l'arrivée de son terme la Direction Générale de La Poste invitera les organisations syndicales représentatives, pour décider ensemble de la reconduction en l'état ou de l'évolution du présent accord.



**SIGNATURES :**

Fait à Paris, le 21 Juin 2004

**Pour La Poste**

**Le Président ,**

*Jean-Paul BAILLY*

**Pour les Organisations Syndicales**

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

**Fédération des syndicats PTT Solidaires Unitaires et Démocratiques (SUD)**

**Fédération syndicaliste Force Ouvrière de la Communication : Postes et Télécommunications**

*Jacques LEMERCIER*

**Fédération Unifiée CFDT des Postes et des Télécommunications (FUPT – CFDT)**

*Roland BOUYER*

**Fédération CFTC des Postes et des Télécommunications (CFTC – P/T)**

*Daniel RODRIGUEZ*

**Syndicat national des cadres CFE – CGC de La Poste (CGC La Poste)**

*Robert BASSO*

**Annexe de l'accord du 21 juin 2004****Attributions des Commissions Administratives Paritaires (CAP)  
et des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)****1- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

L'article 25 du décret du 11 février 1994 prévoit que les CAP connaissent en matière de recrutement des propositions de titularisation ou de refus de titularisation des fonctionnaires.

Elles connaissent en outre des questions d'ordre individuel résultant de l'application de différents articles issus des lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984 en matière de détachement, de réintégration ou de licenciement suite à détachement, de notation et d'appréciation, d'avancement de grade, de mutations, de pouvoir disciplinaire, de licenciement pour insuffisance professionnelle et d'exercice d'activités privées des fonctionnaires placés dans certaines situations.

Elles peuvent être saisies, par ailleurs, des décisions refusant un service à temps partiel, des litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et de celles refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

**2 - Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)**

Les CCP connaissent pour les salariés au niveau national et au niveau territorial des questions d'ordre individuel prévues par l'article 12 du décret du 14 février 1994 et relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme, le licenciement pour insuffisance professionnelle après la période d'essai, le licenciement pour inaptitude physique, la réintégration de certains personnels non aptes aux fonctions qui leur ont été attribuées, dans des fonctions équivalentes, les licenciements des représentants du personnel.

Elles sont consultées à la demande de l'intéressé sur tout litige portant sur l'appréciation, les réclamations individuelles des agents non retenus suite à sélection par appel de candidature, les modalités de renouvellement de contrat, les décisions de non réemploi après congé, les refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

**Annexe 2 : courriers-type**

**Monsieur le Directeur de la  
Direction Départementale du Travail  
De l'Emploi et de la Formation Professionnelle de**

Affaire suivie par :



..... , le X Avril 2006

Monsieur le Directeur,

Je vous transmets ci-joint, pour enregistrement, un original de :

« L'accord ..... »,

signé le X Avril 2006.

Une copie de cet accord sera transmise par mail sur le site : *dd-(N° du département du lieu de signature).accord-entreprise@travail.gouv.fr*

Ci-joint, copie du courrier de notification de l'accord (*par LR avec AR pour les non signataires et courrier ou mail pour les signataires qui recevront en outre un original de l'accord*) aux organisations syndicales.

- N° SIRET : 356 000 000 000 48

- NAF / APE : 641 A

- IDCC : 5516

- Les effectifs de l'entreprise concernés par cet accord sont de : ..... agents.

Je vous remercie de bien vouloir me transmettre le récépissé de ce dépôt.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, .....

**annexe**

---

**Monsieur le Secrétaire  
Du Greffe du Conseil des Prud'hommes**

Affaire suivie par :



..... , le X Avril 2006

Monsieur le Secrétaire,

Je vous transmets ci-joint, pour enregistrement, un exemplaire de :

« L'accord ..... ».

signé le X Avril 2006.

Je vous remercie de bien vouloir me transmettre le récépissé de ce dépôt.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire, .....