

SOMMAIRE

	Pages
<u>1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</u>	3
<u>10 - Dispositions générales</u>	3
<u>11 - Le texte de l'accord du 4 décembre 1998</u>	3
<u>110 - Préambule</u>	3
<u>111 - La représentativité des organisations syndicales</u>	4
<u>112 - Les conditions d'exercice des droits syndicaux</u>	4
<u>113 - La situation des représentants syndicaux</u>	5
<u>114 - Protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service</u>	6
<u>115 - Les congés pour formation syndicale</u>	6
<u>116 - L'application et le suivi du droit syndical</u>	6
<u>117 - La durée de l'accord</u>	6
<u>12 - Les annexes à l'accord du 4 décembre 1998</u>	7
<u>121 - Les conditions d'exercice des droits syndicaux</u>	7
<u>A - Droits reconnus à l'ensemble des organisations syndicales</u>	7
<u>1 - La tenue de réunions statutaires et de réunions d'information en dehors des heures de service des participants</u>	7
<u>2 - L'affichage, sur des panneaux attribués à chaque syndicat, de documents d'origine syndicale</u>	8
<u>3 - La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations dans l'enceinte des bâtiments</u>	8
<u>4 - L'aide à l'acheminement des correspondances du siège des organisations syndicales</u>	8
<u>5 - Les moyens en personnel</u>	9
<u>B - Décharges d'activité de service</u>	12
...	...

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH Cadre des relations avec les organisations professionnelles	Référence au plan de classement PB 4	Page 2/25
-------------	--	---	---------------------

	Pages
<u>C - Les droits spécifiques des organisations syndicales les plus représentatives</u>	13
<u>1 - La tenue de réunions mensuelles d'information pendant les heures de service des participants</u>	13
<u>a - Dépôt de la demande</u>	14
<u>b - Le local</u>	14
<u>c - Horaire</u>	14
<u>d - Participation des représentants syndicaux</u>	14
<u>e - Participation du personnel</u>	14
<u>f - Dispositions relatives aux animateurs des réunions</u>	15
<u>g - Regroupement de plusieurs réunions mensuelles d'information</u>	15
<u>2 - Les locaux syndicaux (et équipements y afférents)</u>	16
<u>a - Locaux d'établissement</u>	16
<u>b - Locaux régionaux et départementaux des syndicats</u>	16
<u>c - Situation, aménagement et utilisation des locaux</u>	16
<u>122 - L'aide à l'acheminement des correspondances</u>	17
<u>123 - Les modalités d'octroi des congés pour formation syndicale</u>	17
<u>2 - REGLES DE GESTION DES PERSONNELS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES</u>	22
21 - Principes généraux (pour ordre)	22
22 - Reclassification (pour ordre)	22
<u>23 - Promotion</u>	22
<u>231 - Par la voie du développement de carrière</u>	22
<u>232 - Par la voie professionnelle progressive</u>	22
<u>233 - Par le niveau de compétence, vers les niveaux I.3 et II.2</u>	22
<u>24 - Réintégration</u>	22
<u>3 - PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX (POUR ORDRE)</u>	24
<u>4 - DEPOT DE PREAVIS DE GREVE AU NIVEAU LOCAL</u>	25

LE CADRE DES RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

BRH 1999 RH 6

1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

10 - DISPOSITIONS GENERALES

*Préambule
du BRH 1999 RH 6*

Un accord sur l'exercice du droit syndical a été signé le 4 décembre 1998 entre le directeur des ressources humaines et des relations sociales et les organisations syndicales FO, CFTC et CGC.

Les dispositions de cet accord, qui font l'objet de l'instruction du 26 janvier 1999 se substituent aux dispositions réglementaires antérieures énoncées dans l'instruction du 24 décembre 1993 (*BRH 1993 Doc RH 66* qui avait été repris dans l'édition initiale du recueil PB du guide mémento des règles de gestion RH).

11 - LE TEXTE DE L'ACCORD DU 4 DECEMBRE 1998

110 - Préambule

*Préambule
de l'accord
du 04.12.98*

La Poste réaffirme par le présent accord son souci d'un dialogue social permanent et constructif, aux différents niveaux de l'entreprise, avec les organisations syndicales, représentants naturels du personnel.

Le droit syndical nécessaire au développement du dialogue social doit s'exercer dans le cadre de relations de confiance et de respect mutuels entre les partenaires sociaux et garantir aux représentants syndicaux les moyens d'exercer au mieux leurs responsabilités et, en particulier, ceux de participer pleinement à la concertation et à la négociation sociales.

C'est pourquoi La Poste et les organisations syndicales signataires FO, CFTC et CGC conviennent de définir ensemble les dispositions spécifiques régissant l'exercice du droit syndical à La Poste, tout en respectant bien entendu le socle minimum des obligations légales et réglementaires qui leur incombent.

Il est en outre rappelé qu'à La Poste :

- les organisations syndicales déterminent librement leurs structures dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ceci étant un élément majeur de leur autonomie et de leur indépendance vis-à-vis de l'entreprise ;
- nul ne peut être inquiété en raison de son appartenance à un syndicat ;
- les représentants qualifiés des organisations syndicales ne peuvent faire, eu égard à leur activité syndicale, l'objet d'aucune discrimination sur quelque plan que ce soit.

Le présent accord s'applique à tous les agents de La Poste, fonctionnaires et contractuels.

Il se substitue aux dispositions de l'accord signé le 22 juillet 1993 relatif à l'exercice du droit syndical à La Poste et à l'instruction du 24 décembre 1993 (BRH 1993 Doc RH 66).

111 - La représentativité des organisations syndicales ⁽¹⁾

ART. 1

Les conditions d'exercice des droits syndicaux étant, pour certains d'entre eux, liées à la représentativité, il convient de préciser les critères qui déterminent à La Poste la représentativité des organisations syndicales aux différents niveaux de responsabilité.

Sont considérées représentatives à La Poste :

- au niveau national, les organisations syndicales répondant aux critères de l'article L.133-2 du Code du travail ⁽²⁾ et reconnues comme telles au regard de l'audience appréciée en fonction des élections des représentants du personnel auprès des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires nationales ;
- au niveau local, les organisations syndicales répondant aux critères de l'article L.133-2 du Code du travail et reconnues comme telles au regard de l'audience appréciée en fonction des élections des représentants du personnel auprès des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires locales.

112 - Les conditions d'exercice des droits syndicaux

ART. 2

A - Les droits reconnus à l'ensemble des organisations syndicales

L'ensemble des organisations syndicales bénéficie des droits et moyens ci-après :

1. La tenue de réunions statutaires et de réunions d'information dans les locaux en dehors des heures de service des participants ;
2. L'affichage et la distribution de documents d'origine syndicale ;
3. La collecte des cotisations syndicales ;
4. L'aide à l'acheminement des correspondances émanant des sièges nationaux des organisations syndicales ;
5. Les moyens en personnel.

Les organisations syndicales disposent pour remplir leur mission de moyens en personnel constitués :

- de contingents d'autorisations spéciales d'absence pour activités syndicales et de décharges d'activité de service pour exercer une activité syndicale au lieu et place d'une activité professionnelle, déterminés en fonction de leur représentativité appréciée principalement au travers des résultats obtenus lors des élections professionnelles ;
- des autorisations spéciales d'absence pour participation aux activités institutionnelles et aux instances de concertation et de négociation organisées par La Poste.

(1) Cf. [annexe n° 2 à l'article 1, relative à la FSAP-UNSA](#)

(2) Art. L.133-2 du Code du travail : La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs,
- l'indépendance,
- les cotisations,
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat,
- l'attitude patriotique pendant l'occupation.

B - Les droits spécifiques des organisations syndicales représentatives

Les organisations syndicales représentatives auprès du chef de service concerné bénéficient des droits suivants :

1. Tenue de réunions mensuelles d'information à l'intérieur des bâtiments, pendant les heures de service des participants ;
2. Attribution de locaux syndicaux équipés ;
3. Aide à l'acheminement des correspondances.

Ces droits (A. et B.) s'exercent dans le cadre du dispositif visé en annexe.

C - La contribution financière au fonctionnement des fédérations des organisations syndicales

Une contribution financière est versée annuellement par La Poste pour le fonctionnement des fédérations des organisations syndicales habilitées à participer au premier tour des élections des représentants du personnel auprès des commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires nationales. Elle se compose :

- d'un forfait basé sur la représentativité ;
- d'une partie variable en fonction des voix recueillies par chacune de ces organisations à l'élection des représentants du personnel auprès des commissions paritaires nationales.

Cette contribution est exclusive de toute autre forme d'aide à ce titre.

113 - La situation des représentants syndicaux

ART. 3

L'exercice d'une responsabilité syndicale fait partie intégrante du développement professionnel et de carrière de l'agent.

A ce titre, ces agents pourront bénéficier pour favoriser leur itinéraire professionnel d'un plan de formation au sein de La Poste dans le cadre d'un contrat négocié. Ce dispositif s'applique pendant l'exercice de leurs responsabilités syndicales et notamment, pour les agents mis à disposition à temps plein, au moment de la réintégration.

Pour tenir compte des fonctions spécifiques qu'ils occupent, des modalités particulières président à la classification, la promotion ⁽¹⁾ et la réintégration des personnels mis à disposition des organisations syndicales pour au moins 50 % de leur temps. Ces modalités sont mises en œuvre selon les règles de gestion exposées dans la note de service n° 201 du 2 décembre 1993 et la circulaire du 26 novembre 1997 (BRH 1997 Doc RH 100, repris au chapitre 6 du Recueil PX du guide memento des règles de gestion RH) actuellement en vigueur. Toute modification de ces règles donnera lieu à une renégociation du dispositif avant application.

⁽¹⁾ Articles 33 et 59 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.
Article 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.
Article 28 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

114 - Protection des représentants syndicaux contre le risque d'accident de service

ART. 4

La protection contre le risque d'accident sur le territoire national ou à l'étranger des représentants syndicaux qui bénéficient au titre de leur activité syndicale d'autorisations spéciales d'absence, de décharges d'activité de service totales ou partielles est assurée selon les modalités de l'instruction du 17 janvier 1994 (BRH 1994 Doc RH 3, repris au chapitre 7 du recueil PC du guide memento des règles de gestion RH) relative à la prise en charge par La Poste des accidents dont sont victimes les représentants syndicaux ou les personnels qui assistent à des réunions syndicales.

115 - Les congés pour formation syndicale

ART. 5

Les sessions et les stages de formation syndicale sont placés sous la responsabilité des organisations syndicales et ouvrent droit pour les agents de La Poste, à des congés régis par les dispositions de l'article 34 (7°) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et du décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale.

Les modalités d'octroi de ces congés sont précisées au § 123 ci-après.

116 - L'application et le suivi du droit syndical

- au niveau national

ART. 6

Un bilan annuel de l'exercice du droit syndical sera effectué avec les fédérations syndicales signataires au niveau national. Une commission de suivi procédera à l'examen des conditions d'application du présent accord.

- au niveau local

Les différentes modalités d'exercice du droit syndical feront l'objet d'une concertation et d'une négociation annuelles avec les organisations syndicales concernées dont les organisations signataires de l'accord national.

La conclusion de cette négociation pourra faire l'objet d'un accord aux niveaux déconcentrés qui devra s'inscrire dans le cadre des principes énoncés dans le présent accord national et ne pourra comprendre de dispositions moins favorables.

Un bilan annuel sera effectué avec les organisations syndicales signataires de l'accord local.

117 - La durée de l'accord

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans, sa prise d'effet étant fixée à la date de la signature.

Trois mois avant le terme de l'accord, les parties contractantes conviennent de se réunir pour décider de sa reconduction, l'accord restant en vigueur tant qu'un nouveau texte n'a pas été adopté.

(suite du texte de l'accord
du 04.12.1998)

12 - LES ANNEXES A L'ACCORD DU 4 DECEMBRE 1998

BRH 1999 RH 6
Annexe A

121 - Les conditions d'exercice des droits syndicaux

A - Les droits reconnus à l'ensemble des organisations syndicales

1 - La tenue de réunions statutaires et de réunions d'information en dehors des heures de service des participants.

Les organisations syndicales sont autorisées à tenir des réunions statutaires et des réunions d'information en dehors des heures de service des participants.

Celles-ci sont invitées à effectuer dans la mesure du possible une programmation de ces réunions, ceci afin de faciliter l'obtention des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux qui y participent.

La tenue des réunions ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service au public.

Les demandes d'autorisation doivent en conséquence être formulées au moins une semaine avant la date de la réunion auprès du responsable de l'établissement.

Par ailleurs, l'organisation et la tenue des réunions ne peuvent conduire à méconnaître les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement ou le service, telles qu'elles sont définies par les responsables opérationnels.

Une réunion d'information est considérée comme syndicale dès lors que la demande tendant à obtenir l'autorisation émane d'une organisation syndicale.

Le syndicat organisateur est responsable de la discipline au regard du responsable opérationnel ayant accordé l'autorisation.

Les réunions d'information et les assemblées statutaires des syndicats qui doivent se dérouler hors du lieu de travail se tiennent avec l'accord des gestionnaires quand il s'agit d'autres locaux de l'entreprise tels que restaurants, salles de conférence, salles de cours par exemple.

Les agents qui bénéficient d'autorisations spéciales d'absence ou qui ne sont pas de service peuvent participer à ces réunions qui se déroulent en dehors des horaires normaux d'utilisation de ces locaux.

Dispositions particulières concernant les réunions d'information

Faute de disposer de telles salles, les responsables opérationnels apprécieront après concertation avec les organisations syndicales s'ils peuvent permettre l'utilisation de locaux de travail pour la tenue de réunions d'information sous réserve que :

- le service ne puisse subir aucune sorte de perturbation,
- les horaires de travail soient strictement respectés,
- les objets, les valeurs et le matériel n'encourent aucun risque,
- le nombre de participants n'excède pas les possibilités d'accueil du local.

Chaque réunion d'information ne peut s'adresser qu'au personnel du service ou de l'établissement dans lequel elle est organisée.

Néanmoins, tout représentant syndical appartenant ou non à La Poste et mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions de cette organisation à l'intérieur des bâtiments de La Poste. La venue de ce représentant n'est pas subordonnée à une autorisation du chef de service ou d'établissement qui doit simplement en être informé au préalable.

La tenue d'une réunion d'information ne peut être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour.

2 - L'affichage, sur des panneaux attribués à chaque syndical, de documents d'origine syndicale

Des panneaux réservés à l'affichage de documents d'origine syndicale doivent être installés dans les locaux d'exploitation facilement accessibles au personnel, à l'exception des locaux affectés à l'accueil du public, à des emplacements aussi rapprochés que possible pour l'ensemble des organisations concernées.

Ces panneaux identiques, de dimensions convenables et en nombre suffisant dans les grands établissements, seront fermés par des portes vitrées munies de serrure.

Chaque organisation syndicale régulièrement constituée, tant au plan national que local, dispose d'un panneau distinct.

Tout document peut être affiché sur ces panneaux dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale reconnue. Son contenu est déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un exemplaire du document est porté à la connaissance du chef de service ou d'établissement simultanément à l'affichage.

Toutefois s'il apparaît que des documents comportent des attaques de caractère personnel ou des propos injurieux ou racistes, le représentant syndical responsable de l'affichage est invité à en effectuer le retrait.

3 - La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations dans l'enceinte des bâtiments

La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations s'effectuent librement sous réserve qu'un minimum de discrétion soit observé et qu'il n'en résulte pas de gêne dans l'exécution du service. Si cette distribution ou collecte n'est pas assurée par un agent de l'établissement, elle peut être effectuée après information du chef de service ou d'établissement, par des représentants dûment mandatés par l'organisation syndicale.

4 - L'aide à l'acheminement des correspondances du siège des organisations syndicales

Les organisations syndicales régulièrement constituées au plan national bénéficient d'une aide forfaitaire pour l'acheminement du courrier émanant du siège de leur organisation.

Cette aide est allouée sous forme d'un droit de tirage, soit dans le cadre du dispositif relatif aux enveloppes spécifiques. Ultérieurement un autre dispositif pourra être négocié avec les organisations syndicales pour être généralisé à l'issue d'une période probatoire.

5 - Les moyens en personnel

Les représentants syndicaux bénéficient pour remplir leur mission, soit de détachements statutaires, soit d'autorisations spéciales d'absence, soit de décharges d'activité de service.

- Les détachements statutaires pour l'exercice d'un mandat syndical

Les agents fonctionnaires investis d'un mandat syndical qui en font la demande sont placés en position de détachement statutaire. Ce détachement est de droit, il est prononcé par décision du président du Conseil d'administration.

Les demandes de détachement sont transmises au service de La Poste chargé des personnels détachés.

- Autorisations spéciales d'absence

a - Les autorisations spéciales d'absence pour participer aux activités syndicales

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des seules nécessités du service, aux représentants syndicaux et agents dûment mandatés pour participer aux réunions des instances statutaires et autres activités des organisations syndicales.

Les demandes d'autorisations spéciales d'absence, accompagnées de la convocation, doivent être déposées au moins 8 jours à l'avance auprès du chef de service ou du chef d'établissement. Un exemple de demande d'autorisation figure ci-après en [annexe au présent article 1.](#)

Les agents concernés sont informés par écrit, à la réception de la demande et au plus tard 5 jours avant la date présumée, des raisons qui ne permettraient pas exceptionnellement d'accorder une autorisation spéciale d'absence. A défaut, l'autorisation est réputée accordée sous réserve du respect des dispositions ci-après.

Les autorisations d'absence accordées couvrent la totalité des heures de travail que l'agent devrait effectuer pendant la période demandée :

. A l'échelon international et à l'échelon national

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées dans la limite de 20 jours par an et par agent, hors du contingent d'autorisations précisé ci-après à l'échelon local, sous réserve des nécessités du service, aux représentants élus ou mandatés pour participer :

- aux congrès syndicaux internationaux ;
- aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ;
- aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats ;
- aux réunions des organismes directeurs de syndicats nationaux, des confédérations, des fédérations, des unions générales et des unions départementales de syndicats.

. A l'échelon local

Pour les besoins de l'activité syndicale de ce niveau, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux organisations syndicales habilitées à participer au premier tour des élections des représentants du personnel auprès des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires.

Le contingent global des autorisations spéciales d'absence allouées aux organisations syndicales de La Poste est réparti en fonction de leur représentativité telle que définie par les critères du Code du travail et appréciée notamment au travers des résultats obtenus aux élections des représentants du personnel auprès des commissions paritaires nationales. L'actualisation du contingent se fait à l'issue de ces élections selon les modalités de répartition négociées.

Pour les organisations syndicales qui effectuent une répartition du niveau local

Les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO et SUD répartissent annuellement la part du contingent leur revenant.

Pour ce faire, les fédérations procèdent chaque année, en septembre, pour l'année suivante à la régionalisation de leur enveloppe après prélèvement de leurs besoins propres au niveau national.

La répartition effectuée par les fédérations syndicales est notifiée aux délégations et directions à compétence nationale par la direction des ressources humaines et des relations sociales du siège. Coordinée par le représentant syndical interlocuteur de la délégation ou de la direction, la répartition de cette enveloppe entre les différents départements ou services doit obligatoirement être transmise chaque année au plus tard le 30 avril aux chefs de service.

Le suivi de la consommation de cette enveloppe est assurée aux niveaux déconcentrés (délégations, départements, directions à compétence nationale). Les délégations et les directions à compétence nationale adressent à la direction des ressources humaines et des relations sociales du siège un état trimestriel des autorisations d'absence accordées.

Aucun dépassement des quotas fixés ne saurait être admis. Le report d'une année sur l'autre, de même que le report de France Télécom à La Poste, des autorisations spéciales d'absence non utilisées, n'est pas autorisé.

Pour les autres organisations syndicales

Leur enveloppe est déterminée au niveau national. Les autorisations spéciales d'absence sont, sur présentation des mandats ou des convocations, directement accordées par les chefs de service. Un suivi trimestriel est établi et transmis à la direction des ressources humaines et des relations sociales du siège.

Dispositions particulières

Les listes nominatives des membres des bureaux et des commissions exécutives (ou conseils syndicaux) des responsables des sections locales sont adressées, pour information, aux chefs de service ou d'établissement concernés.

b - Les autorisations spéciales d'absence pour participation aux activités institutionnelles et aux réunions de concertation et de négociation organisées par La Poste

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées hors enveloppes définies ci-avant pour l'échelon local aux représentants syndicaux appelés à siéger au sein des instances suivantes :

- conseil supérieur de la fonction publique ;
- comités économiques et sociaux régionaux ;
- commissions de réforme , comités médicaux siégeant en formation de commission de réforme et commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel ;
- conseils d'administration de La Poste ;
- conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes et les groupes de travail chargés de les préparer ;
- commissions et groupes de travail convoqués par La Poste ;
- commissions administratives et commissions consultatives paritaires ;
- réunions bilatérales et audiences accordées par les directeurs ou les chefs d'établissement, soit à l'initiative de ceux-ci, soit à la demande des organisations syndicales ;
- réunions organisées par le ministère en charge de La Poste ;
- comité technique paritaire ;
- comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (COGAS), commissions auprès du COGAS, commissions territoriales de pilotage et de concertation des activités sociales ;
- conseil de prud'hommes ;
- autres instances de concertations locales.

Ces autorisations sont accordées de plein droit et sur simple présentation de la convocation.

Leur durée comprend :

- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à permettre aux représentants syndicaux concernés de préparer les travaux des organismes susvisés ou d'en assurer le compte rendu. Toutefois, en ce qui concerne les commissions paritaires et le comité technique paritaire, ce temps ne saurait être inférieur à une demi-journée.

c - Délais de route

Pour les activités définies aux *a* et *b* ci-avant, des délais de route sont accordés dans les mêmes conditions que celles fixées pour les agents appelés à se déplacer en raison de leurs obligations professionnelles.

d - Frais de déplacement

Pour siéger au sein des instances suivantes :

- *réunions de concertation et de négociation ;*
- *commissions administratives et commissions consultatives paritaires ;*
- *comité technique paritaire ;*
- *comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ;*
- *commissions de réforme et comités médicaux siégeant en formation de commission de réforme statuant sur le cas des agents de La Poste ;*
- *conseil d'orientation et de gestion des activités sociales, commissions auprès du COGAS, commissions territoriales de pilotage et de concertation des activités sociales ;*
- *comités, conseils, groupes de travail, réunions organisées à l'initiative de La Poste ou du ministère en charge de La Poste,*

les agents convoqués sont remboursés par leur chef de service des frais de déplacement qu'ils engagent pour se rendre, à partir de leur résidence administrative d'affectation, dans la localité où se réunissent ces instances.

La prise en charge des frais de déplacement s'effectue dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Lorsqu'ils se déplacent par voie ferrée, les agents sont munis d'un bon de transport SNCF.

B - Décharges d'activité de service

Les décharges d'activité de service ont pour but de permettre aux représentants syndicaux de se consacrer pendant leurs heures de service à une activité syndicale aux lieu et place de leur activité professionnelle.

Les décharges d'activité de service peuvent être totales ou partielles ; elles n'ouvrent pas vacance d'emploi afin de préserver le retour éventuel dans leur établissement des agents qui en sont bénéficiaires.

Le contingent de décharges d'activité de service alloué aux organisations syndicales par La Poste est accordé et réparti selon les mêmes modalités que les autorisations spéciales d'absence visées ci-avant.

Chaque organisation syndicale procède à la répartition de son contingent global, d'une part au niveau national, d'autre part au niveau local, selon les principes définis ci-après.

1 - Les décharges d'activité de service de niveau national

Les décharges d'activité de service de niveau national sont attribuées par les niveaux déconcentrés sur les directives de la direction des ressources humaines et des relations sociales du siège.

Les fédérations CFDT, CGT, CFTC, FO, SUD, déterminent chaque année la part allouée au niveau fédéral.

*2 - Les décharges d'activité de service de niveau local**Pour les organisations syndicales qui effectuent une répartition au niveau local*

Lors organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO et SUD répartissent après prélèvement de la part fédérale, le solde par région ou service comme les autorisations spéciales d'absence.

.../...

Chaque organisation syndicale au plan local arrête la liste des responsables syndicaux bénéficiaires. Un exemplaire de cette liste, précisant les fonctions syndicales exercées et le quantum de décharges d'activité de service sollicité, est communiqué à la direction ou au service concerné ⁽¹⁾.

Au niveau des établissements, l'attribution des décharges d'activité de service s'effectue dans le cadre des disponibilités permises par l'enveloppe répartie.

Pour les autres organisations syndicales

Elles font connaître chaque année à la direction des ressources humaines et des relations sociales du siège, dans le cadre de leur enveloppe, les bénéficiaires de DAS.

Les demandes de DAS sont adressées à la direction des ressources humaines et des relations sociales qui les transmet à la direction ou service concerné.

Observations

Les organisations syndicales désignent librement leurs représentants bénéficiaires de DAS.

Les jours d'absence sont négociés par le chef de service ou le chef d'établissement avec l'organisation syndicale ou l'intéressé.

Un suivi trimestriel est établi par les délégations et les directions à compétence nationale comme pour les autorisations spéciales d'absence et transmis à la direction des ressources humaines et des relations sociales du siège.

Le décompte des DAS s'établit, quel que soit le régime de travail de l'agent concerné, sur la base d'un temps complet correspondant à 250 jours par an et un mi-temps à 125 jours par an.

- Les différentes journées de décharges d'activité de service peuvent être cumulées dans le cadre du mois calendaire ;
- Le fractionnement en demi-journées n'est pas admis ;
- Les décharges ne peuvent être reportées d'un mois sur l'autre, ni donner lieu à compensation (sauf en cas de refus pour nécessité de service) ;
- Sauf cas exceptionnels (CLM, CLD, congés de maternité...) pour lesquels la possibilité de remplacement doit être examinée, les décharges d'activité, pendant les congés des bénéficiaires, ne peuvent être reportées sur un autre agent.

C - Les droits spécifiques des organisations syndicales les plus représentatives

1 - La tenue de réunions mensuelles d'information pendant les heures de service des participants

Les organisations syndicales les plus représentatives auprès du chef de service concerné peuvent tenir pendant des heures de service une réunion mensuelle d'information.

Modalités d'organisation

Afin de tenir compte de la diversité des situations locales, les chefs de service ou d'établissement définissent, en concertation avec les organisations syndicales concernées les conditions dans lesquelles ces réunions peuvent être organisées sans que le fonctionnement du service soit perturbé et que la durée d'ouverture de ce service au public soit réduite.

⁽¹⁾ Article 2 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Les principes relatifs à la tenue de ces réunions, à leur organisation aux demandes d'autorisation sont ceux définis en A.1 ci-dessus (réunions statutaires et d'information).

a - Dépôt de la demande

Les demandes sont formulées par le secrétaire régional, le secrétaire départemental ou le secrétaire de l'établissement concerné ou par leur représentant dûment mandaté. Ces demandes sont déposées auprès du chef de service ou d'établissement 8 jours avant la date de réunion. La tenue d'une réunion ne peut être interdite pour un motif tiré de l'ordre du jour.

b - Le local

La réunion doit se dérouler hors du lieu où des agents sont en train de travailler, sauf si la disposition des locaux s'y prête et que l'autorisation en est donnée.

La réunion ne peut avoir lieu dans les locaux accessibles au public.

Elle peut se tenir dans des locaux tels que restaurants, salles de conférence, salles de cours, etc., avec l'accord des gestionnaires et en dehors des horaires normaux d'utilisation de ces locaux.

Le lieu de la réunion doit être le plus proche possible du lieu de travail. Le respect des règles relatives à la sécurité des fonds, objets, valeurs et installations peut conduire le chef de service ou d'établissement à refuser l'utilisation de certains locaux.

c - Horaire

La tenue de la réunion ne devant pas porter atteinte au bon fonctionnement du service, certaines plages horaires sont à éviter.

d - Participation des représentants syndicaux

Tout représentant syndical appartenant ou non à La Poste et mandaté à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments de La Poste. La venue de ce représentant n'est pas subordonnée à une autorisation du chef de service ou d'établissement qui doit simplement en être informé au préalable.

e - Participation du personnel

Tout agent de La Poste qu'il soit utilisé à temps complet ou incomplet a, chaque mois, la possibilité d'assister pendant ses heures de service, s'il le désire, à une réunion d'information syndicale de son choix dont la durée ne peut excéder une heure.

Ce principe conduit, dans les services où tous les agents n'ont pas les mêmes horaires de travail, à ce que la même organisation syndicale puisse être autorisée à tenir plusieurs réunions d'information d'une heure au cours du même mois.

Les agents en stage de formation de longue durée peuvent bénéficier d'une réunion d'information organisée dans l'établissement d'enseignement où ils sont en stage, sous réserve qu'ils n'aient pas déjà bénéficié, au cours du même mois, d'une réunion d'information organisée dans leur établissement ou service d'origine.

Une même organisation syndicale peut tenir pour l'ensemble ou pour chaque partie du personnel d'un établissement une réunion mensuelle d'information.

Chaque réunion d'information ne peut s'adresser qu'au personnel du service ou de l'établissement dans lequel elle est organisée, sauf dans le cas explicité au § g ci-après (regroupement de plusieurs réunions mensuelles d'information).

Afin de pouvoir prendre en temps utile les mesures garantissant le bon fonctionnement du service, un recensement des participations éventuelles doit être organisé dès que la date et l'heure de la réunion sont fixées.

Etant donné la très grande diversité des situations, il appartient à chaque chef de service ou d'établissement de mettre en œuvre un système adapté aux spécificités locales en concertation avec les organisations syndicales organisatrices.

Diverses modalités de consultation des agents peuvent être envisagées : demande de participation à une réunion remplie par l'agent, établissement d'une liste mensuelle des agents d'un service ou d'un établissement avec en regard de chaque nom, une croix ou la signature de l'agent quand l'heure est utilisée, etc.

Pour nécessités du service, notamment lorsque la situation des effectifs ou des moyens de remplacement le justifie, le nombre d'agents susceptibles de participer à la réunion peut être limité après concertation avec l'organisation syndicale concernée. Dans ce cas plusieurs réunions mensuelles peuvent éventuellement être organisées par un même syndicat ou faire l'objet d'un regroupement visé au § g ci-après.

Le tableau de service peut, d'autre part, être aménagé afin de tenir compte de l'effectif absent des positions de travail pour assister à la réunion.

Il n'appartient pas à La Poste d'effectuer un contrôle des participants sur les lieux de la réunion. Toutefois, l'attention des agents qui désirent participer à la réunion doit être appelée sur le fait qu'ils ne sont autorisés à quitter leurs positions de travail que pour y assister.

f - Dispositions relatives aux animateurs des réunions

Afin de permettre aux responsables syndicaux d'animer plusieurs réunions d'information, des autorisations spéciales d'absence allouées au niveau local (cf. § A.5.a) peuvent être fractionnées en demi-journées.

g - Regroupement de plusieurs réunions mensuelles d'information

Dans les services où les agents sont très dispersés, les organisations syndicales, sous réserve des nécessités de service, peuvent regrouper plusieurs heures mensuelles d'information afin de tenir une réunion pour les agents d'un secteur géographique déterminé.

Il en est de même pour les agents qui, du fait des nécessités du service, n'auraient pu participer aux réunions mensuelles d'information.

La durée de tels regroupements varie dans la limite de 12 heures par année civile et par agent (exemple : 3 heures par trimestre), délais de route non compris. Les réunions se déroulent dans des bâtiments ou établissements du service.

Plusieurs organisations syndicales peuvent tenir en commun une réunion d'information.

Plusieurs réunions se déroulant simultanément ne peuvent être autorisées que dans les services où la nature et l'organisation du travail le permettent.

2 - Les locaux syndicaux (et équipements y afférents)

Des locaux sont attribués aux organisations syndicales dans les conditions suivantes :

a - Locaux d'établissement

Dans chaque établissement de La Poste, les organisations syndicales représentatives ayant habilité une section syndicale doivent disposer d'un local commun lorsque les effectifs permanents (agents fonctionnaires, agents en CDI et CDII) sont d'au moins 50 agents et inférieurs à 200.

Dans les bâtiments où les effectifs permanents atteignent 200 agents, un local distinct doit être mis à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives.

La notion de bâtiment s'entend soit d'un immeuble, soit d'immeubles situés à proximité immédiate les uns des autres, et dans lesquels travaillent des agents relevant d'un ou de plusieurs chefs de service.

Dans le cas où les effectifs permanents évoluent en deçà des seuils précisés ci-dessus, tout en restant proches de ces seuils, l'existence des locaux syndicaux peut faire l'objet d'une négociation locale.

b - Locaux régionaux et départementaux des syndicats

Dans chaque région et dans chaque département, un local supplémentaire est attribué pour le fonctionnement respectif des niveaux régional et départemental du syndicat à chacune des organisations représentatives.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, le chef de service se concertera avec France Télécom. La répartition des charges s'effectuera au niveau concerné au prorata des effectifs des deux entreprises.

c - Situation, aménagement et utilisation des locaux

En cas d'impossibilité de disposer dans un bâtiment des superficies nécessaires, le local d'établissement peut être implanté, en accord avec les organisations syndicales, dans un autre bâtiment situé de préférence le plus près possible du lieu de travail des agents.

Le local départemental peut également, à titre exceptionnel, être implanté dans une agglomération du département.

Le cas échéant, pour les locaux qui n'ont pu être attribués dans des bâtiments de La Poste, y compris pour les locaux régionaux et départementaux, il peut être procédé à une location dont les frais (loyer, charges locatives, assurances, électricité, entretien, impôts locaux) sont à la charge de La Poste.

La superficie minimale du local d'établissement et du local départemental est de l'ordre de 20 m² ; celle du local régional est de l'ordre de 40 m².

La surface des locaux syndicaux est négociée au niveau de déconcentration correspondant.

Lors de la construction de nouveaux bâtiments ou de l'aménagement de ceux existant, il convient de réserver les superficies nécessaires aux locaux syndicaux.

Tous les locaux mis à la disposition des organisations syndicales sont équipés (mobilier, matériel de bureau et bureautique) dont l'entretien et le renouvellement sont effectués en tant que de besoin.

Des produits du service des Télécommunications sont mis à la disposition des organisations syndicales selon les modalités qu'elles auront négociées avec la direction générale de France Télécom.

S'agissant des locaux communs, les modalités d'utilisation sont fixées par accord entre les organisations concernées et en concertation avec le responsable opérationnel du bâtiment.

*Le dispositif décrit au § 122
n'est plus entièrement
d'actualité (précision
apportée par le service
concepteur du Recueil PB)*

122 - L'aide à l'acheminement des correspondances des organisations syndicales

Pour l'acheminement de leurs correspondances, les organisations syndicales représentatives au niveau national bénéficient d'une aide de La Poste allouée sous forme d'un droit de tirage dans le cadre du dispositif actuel relatif aux enveloppes spécifiques. Ultérieurement un autre dispositif pourra être négocié avec les organisations syndicales pour être généralisé à l'issue d'une période probatoire.

Le niveau et les modalités de cette aide sont négociées avec ces organisations syndicales.

L'utilisation des enveloppes spécifiques est exclusivement réservée à l'envoi du courrier, soit entre les différentes instances statutaires des organisations syndicales, soit entre ces instances et les agents de La Poste et de France Télécom et réciproquement, soit entre ces instances et les services des deux entreprises, dans le cadre du dispositif réglementaire existant.

*BRH 1999 RH 6,
annexe B*

123 - Les modalités d'octroi des congés pour formation syndicale

Aux termes de l'article 2 du décret n° 84-474 du 15 juin 1984, l'effectif susceptible de bénéficier chaque année du congé pour formation syndicale aux niveaux déconcentrés est au plus égal à 5 % des effectifs des niveaux considérés (fonctionnaires, CDI, CDII).

Ce quota de 5 % qui correspond à un nombre d'agents est réparti par organisation syndicale responsable des stages et des sessions de formation compte tenu du nombre de voix obtenus par chacune d'elles aux niveaux considérés aux dernières élections aux commissions administratives et commissions consultatives paritaires.

Selon les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, chaque agent inclus dans le quota a droit à un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours par an.

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnaire du service s'y opposent. L'agent à qui a été refusé le bénéfice d'un congé pour formation syndicale peut saisir la commission administrative paritaire dont il relève.

A la fin du stage ou de la session, le centre de formation délivre à chaque agent une attestation de sa participation que celui-ci remet au chef de service ou au chef d'établissement à la reprise de ses fonctions.

ANNEXE N° 1 A L'ARTICLE 1

BRH 1999 RH 6
annexe C

DEMANDE D'AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE SYNDICALE

(Nom, prénom)

M. ☐

Mme ☐ Grade :

Mlle ☐

Syndicat :

Etablissement : Groupement :

a l'honneur de solliciter autorisation(s) spéciale(s) d'absence
pour la période au (inclus).

A, le
(signature)

(Timbre à date)

Avis du chef d'établissement : (à la réception de la demande)

Favorable ☐

Défavorable ☐ pour le motif

Date :

Signature :

Timbre à date :

Décision du Directeur de Groupement :

Suite donnée à la demande :

☐ ASA ACCORDEE(S)

☐ ASA REFUSEE(S)

↳ Motif explicite :

Date :

Signature :

Timbre à date :

Demande d'ASA annulée par l'agent

pour le motif :

.....

Cheminement de la demande

1. Elle est remplie par l'intéressé(e) qui la met à son chef d'établissement, accompagnée de la convocation.
2. Le chef d'établissement donne son avis et transmet la demande au responsable RH de son groupement ou à la DD/DRH/Relations sociales.
3. Le groupement indique sa décision et envoie une copie de la demande à la DD/DRH/Relations sociales dans les 48 heures qui suivent la journée ou la période d'absence, après vérification de l'absence effective de l'agent.
4. L'original est envoyé à l'agent pour lui faire part de la suite donnée à sa demande.

Le traitement et la transmission de la demande doivent se faire dans le respect des délais réglementaires :

ASA : Elle est demandée par l'agent **au moins 8 jours** avant la date prévue.

L'agent doit être informé par écrit, à la réception de la demande et **au plus tard 5 jours** avant la date présumée, de la suite donnée et des raisons qui ne permettent pas exceptionnellement d'accorder l'ASA. A défaut, l'autorisation est réputée accordée.

Formation syndicale : L'agent doit formuler sa demande **au moins 30 jours avant** la date prévue. Il doit être informé **au plus tard 15 jours** avant la date présumée de la suite donnée à sa demande.

ANNEXE N° 2 A L'ARTICLE 1

*L. circ. Po/DRHRS/
ARSEOT/RSRS/DH99.04
du 26.03.99*

L'accord sur le droit syndical signé le 4 décembre 1998 par les fédérations syndicales FO, CFTC et CGC précise les modalités d'exercice du droit syndical à La Poste et indique plus particulièrement les droits accordés à l'ensemble des organisations syndicales à La Poste, représentatives et non représentatives.

Ces dispositions particulières reprises au § 121 ci-avant sont communes à l'ensemble des organisations syndicales régulièrement constituées.

Toutes les organisations syndicales sont régulièrement constituées dès le dépôt de leurs statuts, comme le rappelle la **fiche technique** ci-jointe, c'est ainsi le cas de la Fédération Syndicale des Activités Postales de l'UNSA (FSAP-UNSA) et de plusieurs de ses syndicats locaux qui ont récemment déposé leurs statuts auprès des instances habilitées (greffe du Tribunal d'Instances du lieu de leur implantation, Préfecture, Mairies, etc.).

Conformément à l'accord sur l'exercice du droit syndical, signé le 4 décembre 1998, elle bénéficie en conséquence des droits et moyens minimaux ci-après :

- organisation de réunions statutaires (prévues dans les statuts du syndicat) et de réunions d'information dans les locaux en dehors des heures de service des participants,
- affichage et distribution de documents d'origine syndicale,
- collecte des cotisations dans l'enceinte des bâtiments,
- des autorisations spéciales d'absence qui ne peuvent être accordées que pour participation aux activités institutionnelles et aux instances de concertation et de négociation organisées par La Poste.

En outre, à l'instar des autres organisations syndicales, la FSAP-UNSA bénéficie d'une aide forfaitaire à l'acheminement des correspondants **émanant de son siège national**.

Dans l'hypothèse où un syndicat UNSA solliciterait au titre d'une représentativité locale des moyens prévus pour les organisations représentatives, il conviendrait de **saisir impérativement la DRHRS sans préjuger favorablement ou défavorablement de la reconnaissance de cette représentativité locale**.

* *
*

FICHE TECHNIQUE

LES DROITS ET MOYENS ACCORDES A LA FEDERATION SYNDICALE DES ACTIVITES POSTALES DE L'UNSA (FSAP-UNSA) ET AUX SYNDICATS QUI LUI SONT AFFILIES

La FSAP-UNSA et plusieurs syndicats locaux ont récemment déposé leurs statuts auprès des instances habilitées (Greffe du Tribunal d'Instance du lieu de leur implantation, Préfecture, Mairies, etc.).

Par cette formalité, ces syndicats se sont régulièrement constitués. Ils bénéficient en conséquence des droits et moyens énoncés au § 121-A ci-avant sur l'exercice du droit syndical, intitulé "les droits reconnus à l'ensemble des organisations syndicales" :

- la tenue de réunions statutaires et de réunions d'information dans les locaux en dehors des heures de service des participants,
- l'affichage sur des panneaux attribués à chaque syndicat, de documents d'origine syndicale,
- la distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations dans l'enceinte des bâtiments,

.../...

- l'aide à l'acheminement des correspondances émanant du siège national des organisations syndicales,
- des moyens en personnel.

➤ **La tenue de réunions statutaires et de réunions d'information en dehors des heures de service des participants**

Des réunions statutaires ainsi que des réunions d'information en dehors des heures de service des participants, peuvent être organisées par les organisations syndicales, selon les modalités définies au § 121.A.1 ci-avant.

➤ **L'affichage de documents d'origine syndicale**

Les syndicats affiliés à la FSAP-UNSA et régulièrement constitués disposent d'un panneau d'affichage distinct. Le contenu des documents qui y sont affichés est librement déterminé par l'organisation syndicale dans le respect des dispositions du § 121.A.2 ci-avant.

Les panneaux destinés à l'affichage des documents d'origine syndicale doivent être installés dans les locaux d'exploitation facilement accessibles au personnel, à des emplacements non accessibles au public et aussi rapprochés que possible de ceux des autres organisations syndicales.

➤ **La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations dans l'enceinte des bâtiments**

La distribution de documents d'origine syndicale et la collecte des cotisations s'effectuent librement, sous réserve d'un minimum de discrétion et qu'il n'en résulte aucune gêne dans l'exécution du service (cf. § 121.A.3).

➤ **L'aide à l'acheminement des correspondances émanant du siège national de la FSAP-UNSA**

Organisation syndicale régulièrement constituée au plan national, la FSAP-UNSA bénéficie d'une aide pour l'acheminement du courrier émanant du siège de l'organisation.

Cette aide est attribuée nationalement dans le cadre du dispositif actuel relatif aux enveloppes spécifiques.

➤ **Les moyens en personnel**

Pour remplir leur mission, les représentants des syndicats affiliés à la FSAP-UNSA peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence.

◆ **Pour participer aux activités syndicales**

Des autorisations spéciales d'absence ne sont accordées, hors de tout contingent d'autorisations et dans la limite de 20 jours par an et par agent, sous réserve des nécessités du service, aux représentants élus ou mandatés, que pour participer :

- aux congrès syndicaux internationaux et nationaux (fédérations et confédérations),
- aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, syndicats nationaux, confédérations, fédérations, des unions régionales et unions départementales de syndicats.

Les demandes d'autorisations spéciales d'absence, accompagnées de la convocation, doivent être déposées au moins 8 jours à l'avance auprès du chef de service ou du chef d'établissement. Un exemple de demande d'autorisation figure en annexe n° 1 ci-avant.

◆ **Pour participer aux activités institutionnelles et aux réunions de concertation et de négociation organisées par La Poste**

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées, hors de tout contingent, aux représentants syndicaux qui seraient appelés, le cas échéant, à siéger au sein des instances énumérées au § 121.A.5.

◆ **Délais de route**

Les agents qui seraient appelés à participer aux activités indiquées dans le § 121.A.5. bénéficient de délais de route, dans les mêmes conditions que celles fixées aux agents appelés à se déplacer en raison de leurs obligations professionnelles.

◆ **Frais de déplacement**

Conformément à l'accord sur le droit syndical, La Poste prend en charge les frais de déplacement engagés par les agents qui seraient convoqués pour participer aux réunions de concertation et de négociation indiquées au § 121.A.5.d.

2 - REGLES DE GESTION DES PERSONNELS MIS A DISPOSITION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

21 - PRINCIPES GENERAUX (POUR ORDRE)

22 - RECLASSIFICATION (POUR ORDRE)

Ces deux rubriques, traitées aux paragraphes I et II de la Note de Service n° 201 du 02.12.93, ont été reprises dans les articles 1 et 4 du chapitre 0 du guide memento-recueil PQ.

23 - PROMOTION

NDS n° 201 du 02.12.93,
§ III

≠

231 - Par la voie du développement de carrière

Les agents mis à la disposition d'une organisation professionnelle peuvent se présenter aux concours internes, dans les mêmes conditions que les autres agents de La Poste. Ces concours sont organisés en vue de pourvoir des postes de travail correspondant à des fonctions de La Poste ; la réussite conduit donc à l'acceptation de l'un des postes proposés.

232 - Par la voie professionnelle progressive

Les agents mis à la disposition d'une organisation professionnelle peuvent souhaiter accéder à des fonctions de La Poste de niveau immédiatement supérieur. Ils devront donc se présenter au concours d'accès au regroupement choisi, et ils entreront ainsi en concurrence avec des agents exerçant une fonction de La Poste. En découle la nécessité d'être apprécié dans une fonction semblable à celle exercée par un autre agent candidat au concours.

C'est pourquoi, l'agent désireux de passer un concours devra, à son choix :

- soit demander au préalable sa réintégration, de manière à exercer une fonction de La Poste durant un an au moins pour y être apprécié ;
- soit, s'il est mis à disposition à temps partiel, demander à exercer une fonction postale à plus de 50 % de son temps pendant un an au moins (en modifiant sa quotité de décharge d'activité de service), de façon à ce qu'il puisse être apprécié et évalué, en vue du concours.

233 - Par le niveau de compétence, vers les niveaux I.3 et II.2 (cf. Recueil PR du guide memento, chapitre 7)

Les conditions de candidature sont identiques à celles prévues pour l'accès aux fonctions de même niveau. Les modalités générales de promotion par niveau de compétence, négociées avec les organisations syndicales, permettent la sélection des différents candidats, organisation par organisation.

NDS N° 201 du 02.12.93,
§ IV

≠

24 - REINTEGRATION

La réintégration de l'agent mis à la disposition d'une organisation syndicale s'effectue au niveau de fonction de l'agent. Chaque fois que la situation des effectifs le permet et que l'agent le souhaite, il sera réintégré dans son ancien établissement, ou, à défaut, dans un

autre établissement du groupement postal.

Cette réintégration est précédée dans tous les cas par un bilan professionnel, qui intègre les compétences acquises, y compris celles acquises pendant la période de mise à disposition syndicale. Le bilan est effectué par un organisme de La Poste, indépendant de la ligne hiérarchique.

Le bilan professionnel sert de base à une négociation qui s'engage entre le chef de service départemental, l'agent à réintégrer, et l'organisation syndicale concernée. La négociation a pour objet de déterminer la nouvelle fonction de l'agent, le lieu d'affectation où il l'exercera, ainsi que la nature de la formation qui l'y préparera. Cette négociation s'opère dans le cadre des règles de gestion (règles de mobilité). La réintégration dans une fonction de La Poste constitue une mobilité fonctionnelle et équivaut à un changement de regroupement de fonctions. En tant que telle, elle implique que l'agent satisfasse aux modalités de passage d'un regroupement de fonctions à un autre. En l'espèce, ces modalités seront constituées par la validation qui interviendra à l'issue de la formation d'adaptation ; cette formation devra donc être envisagée de manière systématique.

Il sera nécessaire de veiller tout particulièrement à la cohérence entre, d'une part, les conclusions du bilan professionnel qui sera effectué, et d'autre part la proposition de fonction qui sera faite à l'agent. Notamment, le bilan pourra en certains cas conduire à envisager de confier à l'intéressé une fonction d'un niveau supérieur. La réintégration devant bien entendu s'opérer dans le respect des règles de gestion, il conviendra alors de proposer à l'agent une formation qui pourra déboucher sur une promotion ; cette formation allant de concert avec la préparation d'un concours.

La réintégration sur une fonction de La Poste peut également intervenir à l'occasion d'une mobilité géographique, obtenue par aboutissement normal d'une demande de mutation. Cette situation a été envisagée au *paragraphe 1.4 de la Note de Service n° 201 du 02 décembre 1993*.

La nécessaire déconcentration, dont la mise en oeuvre est l'un des objectifs de la réforme, implique que le dialogue et la négociation soient développés, instaurés ou renforcés à tous les niveaux, stratégiques et opérationnels. Aussi, et dans cet esprit de concertation, il va de soi que toute mise en oeuvre d'une règle de gestion concernant un responsable syndical placé sur une fonction spécifique devra se faire en concertation avec l'organisation syndicale à laquelle il appartient ; de même, toute information concernant la gestion d'un agent mis à la disposition d'une organisation syndicale sera accessible à son organisation respective.

3 - PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS DES REPRESENTANTS SYNDICAUX (POUR ORDRE)

Cette rubrique traitée dans le BRH 1994 RH 3, a été reprise au paragraphe 12 du chapitre 1 du guide memento - Recueil PC 7.

4 - DEPOT DE PREAVIS DE GREVE AU NIVEAU LOCAL

FRHD n° 95.11
du 31.03.95.

La note PO/DRH/ARS/PS 95-52 du 14 février 1995 précise les conséquences locales des élections professionnelles des 15 mars et 13 décembre 1994 en matière de représentativité syndicale.

Quelques précisions doivent être apportées en ce qui concerne le dépôt de préavis de grève au niveau local :

- les organisations syndicales reconnues comme les plus représentatives au niveau local ont la possibilité de déposer des préavis de grève à ce niveau (délégations et départements) ;
- selon les termes de *l'article L. 521.3 du Code du Travail*, repris dans *la loi du 31 juillet 1963*, les organisations syndicales les plus représentatives au plan national sont également habilitées à déposer des préavis de grève locaux.