

Accord portant sur le dialogue social et sur l'exercice des mandats sociaux et du droit syndical à Poste Immo

Est passé entre les soussignés :

La Société POSTE IMMO dont le siège est situé 35 – 39 boulevard Romain ROLLAND – 75014 PARIS, immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro B 428 579 130, SA au capital de 1 699 158 000 euros représentée par Monsieur Christian CLERET, Directeur général,

D'une part,

Et

L'Organisation syndicale représentative de salariés C.F.D.T. F.3.C. représentée par Monsieur Claude VILALTA, Délégué syndical,

D'autre part,

Préambule

Pour Poste Immo, un dialogue social constructif et la négociation sont les piliers d'une cohésion sociale indispensable à la performance de l'entreprise à long terme.

Parce que les signataires aux présentes partagent le sentiment que le dialogue social doit être intégré comme partie prenante des rouages de l'entreprise et qu'il est un facteur d'équilibre en son sein, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de Poste Immo ont décidé d'établir, par la formalisation de cet accord, les bases permanentes d'une concertation et d'un dialogue social de qualité permettant de renforcer la cohésion du personnel et donc l'efficacité générale de l'entreprise au sein du Groupe.

Dès lors, pour révéler l'expression et la volonté de faire vivre ce dialogue social, sur des bases confiantes et positives, ce dernier doit caractériser l'attitude de tous les acteurs de l'entreprise, et ainsi conçu, doit imprégner tous les aspects de la vie de l'entreprise, tant dans l'accompagnement du changement que dans les relations avec les représentants des salariés.

Ce dialogue doit :

- Contribuer de part et d'autre à la qualité de la vie au travail pour chaque collaborateur;
- Reconnaître les représentants du personnel élus ou mandatés et leurs rôles respectifs comme étant de véritables forces de proposition, sources de bien être pour les salariés et de performance pour l'entreprise,
- Donner des moyens aux représentants du personnel élus ou mandatés pour exercer leurs responsabilités respectives de façon efficace,
- Permettre de résoudre par la discussion ou la négociation, les difficultés ou divergences inhérentes à l'activité de l'entreprise, sur des bases de dialogue non conflictuel,
- Respecter les engagements pris,
- Etre socialement responsables pour soutenir des performances durables, et ainsi construire ensemble un projet social cohérent pour soutenir l'emploi durable (garantie de l'égalité des chances, respect des droits syndicaux, formation, santé et sécurité, stabilité et durabilité de l'emploi),
- Maintenir une attitude loyale et constructive dans un climat de confiance réciproque préservant les intérêts directs de Poste Immo et de ses salariés,
- Permettre de partager les objectifs et d'associer les partenaires sociaux à leur mise en oeuvre.
- Réaffirmer l'attachement profond aux libertés fondamentales, liberté d'opinion et d'appartenance, liberté d'exercice de l'activité syndicale, dans le respect des lois, des individus et des valeurs humaines de l'entreprise.

Par cet accord, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent remettre en perspective les principes et les modalités du dialogue social au sein de Poste Immo et rappeler aux salariés ses enjeux. Elles rappellent ainsi leur attachement au développement du dialogue social et mettent en place des moyens permettant aux Organisations Syndicales et à leurs représentants de renforcer la politique contractuelle aux différents niveaux de l'entreprise.

Elles réaffirment que l'activité syndicale et la représentation du personnel participent à la vie de l'entreprise, relevant de son fonctionnement normal et du développement de sa responsabilité sociale.

A ce titre, les mandats de représentant des salariés s'exercent librement dans le respect des droits fondamentaux des salariés à qui cette responsabilité est confiée par leur Organisation Syndicale et par le suffrage des salariés.

Tout salarié a le droit d'adhérer au syndicat de son choix, et l'entreprise s'engage à faire respecter ce droit, conformément aux valeurs de l'entreprise et à la législation.

En aucun cas l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne sera pris en compte pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la formation, la rémunération, la carrière, et plus généralement l'évolution professionnelle.

La Direction reconnaît que l'activité syndicale est une étape possible dans le parcours professionnel d'un salarié et qu'elle doit être reconnue et valorisée au regard des compétences et des connaissances qu'elle permet d'acquérir. Dans ce cadre, les représentants des salariés doivent pouvoir concilier l'exercice de leur mandat et leur activité professionnelle en bénéficiant d'une évolution professionnelle conforme à celle de tout salarié du Groupe.

Le Titre I de l'accord rappelle les principes et les modalités du dialogue social au sein de Poste Immo.

Le Titre II précise les Principes et dispositifs mis en place pour faciliter le rôle et le développement professionnel des représentants des salariés.

Le Titre III définit les moyens matériels mis en place pour faciliter le rôle des représentants des salariés

Le Titre IV traite de l'information aux salariés, du suivi de l'accord, de la gestion des litiges, de sa révision et des formalités à effectuer à l'issue des signatures et en cas de modification.

Titre I

Principes et modalités du dialogue social au sein du Poste Immo

Les parties reconnaissent que le respect mutuel permettant un dialogue social de qualité implique que chacun assume les responsabilités inhérentes aux fonctions ou aux missions qui sont les siennes.

Ainsi, les représentants du personnel exercent leurs missions conformément à la finalité du ou des mandats qu'ils détiennent et chaque interlocuteur de l'entreprise assume ses responsabilités dans le cadre des fonctions pour lesquelles il a compétence.

La direction et les représentants du personnel souhaitent que le dialogue - et non le conflit - constitue le moyen privilégié pour rechercher les solutions appropriées notamment au travers de la négociation et la signature d'accords collectifs, accords que les parties s'engagent à appliquer et à respecter.

A ce titre, et ce sans porter atteinte au droit de grève, les parties s'engagent à respecter leur volonté commune de prévention et d'anticipation des conflits collectifs afin de promouvoir un dialogue social de qualité à chaque niveau dans l'entreprise.

Ainsi, face à une problématique individuelle ou collective dont les conséquences pourraient avoir une répercussion sur la continuité du travail, les parties s'engagent à explorer toutes les voies possibles en vue de sa résolution.

En effet, les parties privilégient la concertation et reconnaissent que le conflit social est un constat d'échec du dialogue social qui ne doit être déclenché qu'en ultime recours.

La pertinence des informations, les moyens matériels et humains mis en oeuvre sont les supports d'un dialogue social de qualité.

La direction affirme que le fait syndical est un facteur d'équilibre et d'évolution positive dans les rapports sociaux et que les organisations syndicales et les représentants du personnel contribuent à renforcer le lien social et la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, la direction veille à ce que l'exercice d'un mandat ne porte pas atteinte à la situation professionnelle de l'intéressé et à son évolution au sein de l'entreprise. La direction s'engage également à reconnaître l'exercice d'un mandat comme l'acquisition d'une expérience et de compétences complémentaires pouvant être prises en compte dans le déroulement de carrière de l'intéressé.

L'encadrement a pour mission fondamentale de motiver et d'animer les salariés dans le sens des objectifs collectifs de l'entreprise et des objectifs individuels de développement. La prise en compte de la dimension humaine et sociale de la vie de son équipe fait pleinement partie de sa mission. Dans ses relations avec les représentants du personnel, il doit privilégier le dialogue et la recherche de solutions constructives.

Les parties se déclarent persuadées que c'est par l'écoute et le dialogue, que s'établissent des relations sociales constructives, permettant ainsi d'assurer à la fois l'avenir de l'entreprise et de répondre aux attentes légitimes des salariés.

Un monopole syndical réaffirmé en matière de négociation

Nonobstant la reconnaissance des droits et le respect et l'attachement aux rôles et prérogatives de toutes les Instances Représentatives du Personnel, les Organisations Syndicales représentent la voie naturelle de la représentation du personnel et avec eux la signature des accords d'entreprise. Elles ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux des personnes visées par leurs statuts.

A ce titre, il est rappelé que la représentativité syndicale est déterminée par le résultat aux dernières élections des membres du Comité d'Entreprise de Poste Immo conformément aux dispositifs légaux en vigueur.

Par la signature d'accords, les parties conviennent d'engagements réciproques qu'elles se doivent de respecter. 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.

Par ailleurs, les autres instances de consultation, légales et réglementaires et conventionnelles, que sont les CE, DP, CHSCT, avec le rôle de chacune sont des instances qui doivent naturellement trouver leur place dans le dialogue social, pour recueillir les avis dans leurs domaines de compétences respectifs.

Mise en œuvre du droit d'opposition

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.

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 1ère 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.

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.

Les accords doivent être transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de la signature de l'accord.

Révision

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 des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 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 non échu ou non dénoncé peut être revendiquée par tout salarié.

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.

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.

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 salariés concernés conservent les avantages individuels acquis par l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Négociation sociale dans les Directions Régionales

La mise en œuvre de la négociation ne peut pas intervenir dans les établissements (Directions Régionales). Elle se situe au niveau du siège social de Poste Immo.

Commission de suivi et/ou Commission d'information

Une Commission de suivi sera 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.

Envoi des dossiers de préparation des réunions

Il est convenu que les dossiers de préparation des réunions des instances représentatives (CE, CHSCT, DS) et des réunions de négociation – plénières ou bilatérales – doivent parvenir, aux représentants des organisations syndicales à ces instances, au moins trois jours ouvrés avant la date prévue de la réunion.

La remise du dossier en main propre ou l'envoi en recommandé avec avis de réception reste la voie privilégiée mais les parties reconnaissent que l'envoi sous format électronique remplit les conditions susvisées

Les représentants de la Direction et des Organisations Syndicales représentatives s'engagent à ne pas procéder, pendant cette période de préparation, à une communication sur le dossier à l'exclusion de la communication interne à l'Organisation Syndicale dont ils relèvent qui reste garante de la confidentialité du document soumis à examen.

L'utilisation des outils de l'entreprise à des fins de communication au personnel (messagerie, listes de personnel) est régi par les dispositions prévues au titre III.

Prévention des conflits collectifs

Dans le cadre du fonctionnement du dialogue social, un point régulier est fait avec les organisations syndicales, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour évoquer les éventuels irritants ou les situations à risque, de manière à prévenir le plus en amont possible la survenance d'un conflit. Un point régulier concernant le suivi des demandes ou des alertes est réalisé. En cas d'urgence, une réunion plénière est convoquée sans délai avec les organisations syndicales, en vue de la résolution du litige. Cela ne concerne pas les points relevant du champ de compétence des Délégués du Personnel.

Titre II

Principes et dispositifs mis en place pour accompagner et faciliter le rôle et le développement professionnel des représentants des salariés

Les parties contractantes reconnaissent le principe de liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel ou de s'engager dans le cadre d'un mandat désignatif ou d'élu.

A cet égard, la Direction, garante de son management, s'engage à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter ses décisions de quelque nature qu'elles soient intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement, et plus généralement à ce que tout engagement, dès lors qu'il est exercé dans le respect des règles, ne puisse avoir une quelconque répercussion au titre de l'activité professionnelle, de l'évolution tant professionnelle que salariale et sur la considération au sein de l'entreprise d'un collaborateur.

De son côté, les organisations syndicales affirment que l'exercice du droit syndical régi par le code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de l'entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc) ne peuvent avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux de travail.

Un salarié de Poste Immo peut être désigné par une organisation syndicale pour accompagner un mandataire en bilatérale sous réserve d'une information préalable auprès de la Direction. Avec autorisation, il bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer sa hiérarchie et sa Direction Régionale à réception de la convocation.

Les intéressés seront rémunérés pendant leur absence et indemnisés des frais de déplacement et de séjour éventuels selon les mêmes conditions que celle fixées pour les représentants syndicaux.

Gestion de carrière des élus et mandatés

L'exercice d'un mandat d'élu du personnel ou de représentant d'une organisation syndicale relève du fonctionnement normal d'une entreprise et à ce titre doit être pleinement assimilé à de l'activité professionnelle.

Poste Immo et les organisations syndicales souhaitent que conformément à la législation, les personnels mandatés puissent concilier l'exercice de leur mandat et l'accomplissement de leur activité professionnelle sans que leur carrière et évolution professionnelle en soient affectées.

Les règles ainsi définies au présent titre visent à ne pas pénaliser les salariés engagés dans des activités syndicales et/ou de représentation des salariés, notamment au regard de leur temps consacré aux activités professionnelles et au temps consacré aux activités sociales, à assurer une évolution de carrière conforme à ce qui se pratique traditionnellement en entreprise.

Entretien de prise de mandat

Tout salarié nouvellement élu ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, ou désigné pour exercer un mandat syndical, pourra à sa demande, bénéficier d'un entretien spécifique de prise de mandat avec son manager. Cet entretien a pour objet de définir les moyens et l'organisation permettant de concilier au mieux l'exercice du ou des mandats et l'activité professionnelle, d'adapter au besoin le poste et la charge de travail à la disponibilité future du collaborateur, tout en veillant à maintenir l'intérêt du travail et la réalité de l'activité professionnelle. Cet entretien donnera également lieu à un échange sur l'adaptation des objectifs professionnels du collaborateur, en fonction du poids du ou des mandats exercés, dès lors qu'une telle adaptation est possible.

A titre exceptionnel et à la demande expresse du collaborateur, selon l'importance des mandats et la nature du poste tenu, un changement de poste pourra, le cas échéant, être envisagé. Dans une telle hypothèse, le nouveau poste devra être proposé par la ligne hiérarchique, de qualification égale. Le changement ne pourra être effectivement réalisé, qu'avec l'accord exprès du collaborateur concerné.

Durant toute la période d'exercice d'un ou plusieurs mandats, l'entretien annuel d'évaluation devra donner lieu à un échange avec le manager pour établir un bilan de l'année écoulée en terme d'équilibre trouvé entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale, et valider les perspectives et objectifs pour l'année à venir.

Temps alloués à l'exercice des mandats

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel au sein de Poste Immo bénéficient de crédits d'heures de délégation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Toutefois dans le cadre de plannings chargés et de projets lourds, sur leur demande et à titre exceptionnel certaines réunions ou déplacements au siège pourront ne pas être imputés sur leur crédits d'heures.

D'ores et déjà et en tout état de cause, ne sont pas imputés sur les crédits d'heures Les temps de trajet afférents aux réunions ou rendez vous organisés à l'initiative de la Direction et le temps passé en rendez vous avec elle lorsque la réunion est à l'initiative de la Direction.

Information et suivi du temps consacré à l'exercice des mandats

Pour concilier au mieux l'exercice des mandats et les nécessités de l'activité professionnelle, les parties conviennent de l'importance d'entretenir un dialogue régulier entre les représentants du personnel et leur manager, pour articuler au mieux et le plus en amont possible les nécessités des mandats et celles du poste de travail. Dans le cadre de ce dialogue, les salariés titulaires de mandats électifs et/ou désignatifs informeront, au moyen de l'alimentation et/ou de la transmission, par mail, d'un tableau de suivi du temps consacré à l'exercice de leur(s) mandat(s), leur manager de leurs absences prévisibles, en mettant à leur disposition un planning prévisionnel des absences lorsque celles-ci sont programmées, ou dans les meilleurs délais et dès qu'ils en ont connaissance lorsque cette absence est imprévue.

Pour faciliter, dans l'esprit du présent accord, la planification des absences liées à l'exercice des mandats, les managers de représentants du personnel veilleront à informer ces derniers des échéances du service, le plus en amont possible.

Observatoire social

Les parties conviennent de veiller à la cohérence de l'évolution de carrière des personnels élus ou mandatés, au regard des autres salariés.

Ainsi, chaque année, le Directeur des Ressources Humaines de Poste Immo présentera aux Délégués Syndicaux un bilan des évolutions de carrière moyennes constatées au cours de l'exercice écoulé. Ce bilan fera apparaître :

- Le montant moyen des augmentations salariales des personnels élus ou mandatés sociaux rapporté au montant moyen des augmentations de l'ensemble de la population de Poste Immo selon les niveaux de référence,
- Le délai moyen de progression des élus rapporté au délai moyen de progression de l'ensemble de la population de Poste Immo selon les niveaux de référence.

Salariés titulaires d'un « mandat lourd »

Les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'adopter des mesures d'accompagnement spécifiques et renforcées concernant les salariés investis de fonctions représentatives occupant une part significative de leur temps de travail. Pour l'application du présent accord, le Délégué Syndical national de chaque organisation syndicale est réputé titulaire d'un mandat lourd. Le Secrétaire du Comité d'entreprise est également réputé titulaire d'un tel mandat, de même que le Secrétaire du CHSCT.

Poste Immo souhaite accompagner les salariés investis d'un mandat lourd, tout au long de l'année et plus particulièrement dans les périodes proches des élections professionnelles, afin de valoriser l'exercice de ce type de mandat et de les aider à concilier leur évolution professionnelle, tout en contribuant à la qualité du dialogue social.

Les représentants du personnel titulaires d'un mandat lourd bénéficient, à l'échéance des mandats détenus et s'ils le souhaitent, d'un entretien de carrière spécifique conduit par la Direction des Ressources Humaines. Cet entretien devra permettre d'examiner la situation professionnelle du salarié et de déterminer, le cas échéant, les possibilités de repositionnement, d'évolution ou de réorientation professionnelle, pour accompagner la fin de leur mandat. A cette occasion, le salarié pourra bénéficier d'un bilan professionnel ou d'un bilan de carrière, éventuellement auprès d'un cabinet extérieur, afin que soient notamment prises en compte l'expérience acquise et les compétences développées à l'occasion de l'exercice des mandats. Pour accompagner le collaborateur dans sa démarche et dans le cadre d'un projet professionnel partagé, il pourra être fait appel à l'ensemble des dispositifs prévus par l'accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle (formation interne, diplômante, ou autres).

Liberté de circulation

Sans préjudice des règles applicables en matière de communication, le droit de circulation dans l'entreprise des délégués et représentants syndicaux, ainsi que des représentants élus du personnel, s'exerce dans le périmètre matériel et territorial de leur établissement de compétence.

Toutefois, pour l'exercice normal de leur mandat, tel que défini par les textes légaux et conventionnels, les délégués et représentants syndicaux ainsi que les représentants élus du personnel peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de leur entités respectives auxquelles ils sont affectés. Ils peuvent également, tant sur leurs crédits d'heures qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement pendant les jours d'ouverture à l'intérieur de l'ensemble des entités de l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'accomplissement du travail. Toutefois et pour raison de sécurité et de service, ils devront préalablement en informer le responsable de la Direction (du Siège ou régionale) concerné et se présenter dès leur arrivée au responsable du site de travail dans lequel ils se rendent.

Titre III

Moyens matériels mis en place pour faciliter le rôle des représentants des salariés

Moyens matériels, local et équipements des élus et titulaires d'un mandat social

Un local de l'entreprise est mis à disposition des Délégués Syndicaux et du Comité d'Entreprise dans les locaux du siège de Poste Immo. Il est équipé d'un téléphone et du mobilier utilisés au sein de Poste Immo. En ce qui concerne le matériel informatique, tant que Poste Immo ne mettra pas à disposition du matériel informatique en dotation spécifique aux représentants du personnels, ils seront autorisés à utiliser leur propre matériel professionnel, les connexions intranet et internet nécessaires à l'exercice de leurs(s) mandat(s), à l'exclusion de tout ce qui touche à la messagerie (cf. § " Règles d'utilisation de la messagerie électronique").

Les Délégués du Personnel en Directions Régionales bénéficieront d'un local à disposition pour l'exercice de leur mandat Conformément à l'article L 2315-6 du code du travail.

Le Délégué Syndical national est doté par l'entreprise d'un ordinateur portable paramétré selon les standards applicables au parc informatique de Poste Immo et doit être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Le délégué syndical sera responsable des règles en matière de sécurité traditionnelles au même titre que son poste de travail professionnel. Ce poste sera exclusivement dédié à l'exercice de son mandat et sera tributaire de l'adresse de messagerie spécifiquement dédiée au délégué et à son organisation.

Contingent d'heures

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel au sein de Poste Immo bénéficient de crédits d'heures de délégation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Leur utilisation s'effectue conformément aux attributions dévolues à l'exercice de chacun des mandats.

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures :

- Le temps passé avec la Direction aux réunions périodiques obligatoires, et exceptionnelles des instances représentatives du personnel (séances de Comité d'entreprise, de CHSCT, de réunion mensuelle des Délégués du Personnel),
- Le temps passé aux enquêtes du CHSCT prévues à l'article L.4614-6 du code du travail,
- Le temps passé en rendez-vous avec la Direction à sa demande,
- Le temps de trajet afférent aux réunions ou rendez-vous organisés à l'initiative de la Direction.

Pour tenir compte de l'engagement particulier qu'implique le mandat de Délégué Syndical, les parties conviennent que ce dernier se voit accorder un contingent supplémentaire annuel de 30 heures, non cumulables, non transférables et non reportables, à disposer et répartir comme il l'entend au cours de l'année considérée, dans le respect des règles relatives à l'utilisation des contingents d'heures.

Budget de fonctionnement des organisations syndicales

Afin de contribuer à leurs dépenses de fonctionnement courant, Poste Immo verse aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une dotation annuelle forfaitaire fixe de 2000 € par organisation, assortie d'un complément, attribué en fonction de la représentativité de chacune des organisations syndicales, déterminé comme suit:

Représentativité	Complément
de 10% à ≤20%	300€
de 20% à ≤ 30%	600€
de 30% à ≤ 40%	900€
40% et plus	1200€

L'organisation syndicale dotée utilisera cette somme à des fins exclusives de l'exercice du mandat de ses représentants désignés (achats, abonnements, matériel téléphonique et informatique etc..).

Cette dotation sera versée annuellement sur le compte de l'organisation professionnelle.

Formation

Pour favoriser la formation et la montée en compétence des salariés investis de mandats électifs ou désignatifs, Poste Immo verse aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une participation financière pour contribuer aux coûts pédagogiques de leurs dépenses de formation.

Cette participation financière est forfaitaire et versée annuellement. Elle est d'un montant de :

De 1 à 10 salariés investis d'un mandat électif ou désignatif	Forfait annuel de 800€ pour l'ensemble
Du onzième au vingtième salarié investi d'un mandat électif ou désignatif	Forfait annuel de 600€ pour l'ensemble
A partir de 21 salariés investis d'un mandat électif ou désignatif, par tranche de 10 salariés	Forfait annuel de 600€ pour l'ensemble

Exemple pour une organisation ayant 25 salariés investis d'un mandat électif ou désignatif : $800 + 600 + 600 = 2000$ € forfaitaires et annuels

Participation aux congrès

Afin de pouvoir participer aux congrès de leurs organisations syndicales respectives, Poste Immo accorde 3 jours d'absence supplémentaires, non débités du contingent d'heures pour l'exercice de leurs mandats, par organisation syndicale et par an. Ce contingent n'est pas cumulable ni reportable et ne sera accordé que sur présentation de la convocation et uniquement au Délégué Syndical titulaire d'un mandat désignatif.

Utilisation des moyens de conférence téléphonique de l'entreprise

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pourront recourir, en cas de besoin, aux moyens de conférence téléphonique de l'entreprise, dans le cadre de leurs échanges entre représentants du personnel élus ou désignés. Un forfait annuel maximum de 5 heures de conférence téléphonique est alloué à chaque organisation syndicale, étant entendu que cette allocation est basée sur une participation moyenne aux conférences de 5 représentants du personnel. A cet effet, un numéro d'audioconférence dédié est attribué à chaque organisation syndicale.

Déplacement des salariés investis de mandats électifs ou désignatifs

Les déplacements des représentants du personnel élus ou désignés, inhérents à l'exercice de leur mandat : réunion du CE et du CHSCT au siège social, réunion des délégués syndicaux à la demande de la Direction, et les frais éventuels qui en résulteraient devront faire l'objet d'une demande de remboursement, selon les règles et process en vigueur au sein de Poste Immo, en les dissociant et en les identifiant comme tels toutefois des frais engagés au titre de leur activités professionnelles.

En dehors des réunions de ces institutions, pour l'exercice de leurs mandats, les Délégués Syndicaux et le Secrétaire du CHSCT ont la possibilité d'utiliser le service de réservation en ligne de l'entreprise pour le transport en Direction régionale dans la limite de 4 déplacements en France métropolitaine par an non reportables, et dans le respect des règles en vigueur applicables à tous les salariés de Poste immo.

Les déplacements occasionnés par les réunions sur convocation de l'entreprise ne s'imputent pas sur ce contingent.

Mise à disposition des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties au présent accord partagent la conviction que l'utilisation des moyens d'information et de communication offerts par les nouvelles technologies, dans le respect des valeurs et règles en vigueur au sein du Groupe La Poste, contribue au dynamisme et à la qualité du dialogue social. Avec la mise en place du vote électronique notamment, Poste Immo a fait le choix de s'engager résolument dans l'utilisation et la mise à disposition de ces moyens auprès des instances représentatives du personnel. Sur la base de première expérience passée et dans le même esprit, les parties au présent accord souhaitent aujourd'hui conforter l'utilisation de ces moyens d'information et de communication, les renforcer, y compris à travers quelques expérimentations.

Règles d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC)

L'utilisation des NTIC par les instances représentatives du personnel, les organisations syndicales et les salariés titulaires de mandats électifs et/ou désignatifs est soumise aux dispositions légales et réglementaires et au règlement intérieur de Poste Immo, aux dispositions de la charte "Utilisateurs de ressources informatiques" du Groupe La Poste, ainsi qu'aux dispositions du présent accord. De manière générale, l'usage des ressources informatiques mises à disposition des salariés (messagerie, Internet, Intranet) est réservé à l'activité professionnelle. Toutefois, une utilisation raisonnable et très limitée de ces ressources pour les besoins de l'exercice des mandats peut être admise, notamment par les salariés ayant des fonctions itinérantes, dans le respect des règles en vigueur au sein de l'entreprise et de celles prévues au présent accord.

Messagerie électronique

Règles d'utilisation de la messagerie électronique

L'ouverture de la messagerie professionnelle aux organisations syndicales, au Comité d'entreprise, aux Délégués du personnel et au CHSCT, se limite à une utilisation raisonnable et limitée dans les conditions ci-après. Sont concernés les salariés titulaires de mandats électifs et/ou désignatifs, disposant de la messagerie électronique sur leur poste de travail, avec pour objectif de **faciliter les échanges entre les porteurs de mandats entre eux, ou avec la Direction et uniquement dans ces cas limités.**

Les échanges strictement individuels avec les salariés sont également autorisés, dans le respect des dispositions prévues au présent accord.

Dans tous les cas, les organisations syndicales, instances représentatives et salariés investis de mandats électifs et/ou désignatifs devront respecter scrupuleusement les interdictions suivantes:

- la diffusion de tracts ou communications, de messages non personnels, d'invitations à des réunions,
- la diffusion d'un Spam ou de quelque façon que ce soit d'un document ou d'une information en grand nombre,
- la diffusion via des systèmes de chaînes,
- la diffusion de documents internes par messagerie à l'extérieur de l'entreprise, quelle que soit leur nature,
- la diffusion de documents, informations ou messages contraires aux dispositions légales relatives notamment au droit de la presse (injure, diffamation, etc.) ou au droit de la propriété intellectuelle (droit à l'image, etc.),
- la diffusion collective des procès verbaux des réunions des instances représentatives du personnel,
- la diffusion des documents échangés dans le cadre du dialogue social de l'entreprise, quelle que soit l'instance concernée (projets d'accords, documents d'information de toute nature communiqués aux élus du Comité d'entreprise, du CHSCT, etc.),
- et plus généralement tout échange par cette voie

En cas d'abus, de non respect des textes légaux en vigueur et/ou des dispositions du présent accord, l'entreprise se réserve la possibilité, après mise en demeure de cessation du trouble, de prendre toute mesure nécessaire à faire cesser le trouble.

Nonobstant la possibilité que se réserverait l'entreprise de poursuivre tout contrevenant, les organisations syndicales signataires garantes du bon respect de ces dispositions sont informées des mises en demeure réalisées et devront faire cesser tout trouble constaté.

Panneaux d'affichages syndicaux

Poste Immo met à la disposition de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un panneau d'affichage au siège de l'entreprise ainsi qu'au siège de chaque Direction régionale, consultable par l'ensemble des salariés. Ces panneaux sont réservés à véhiculer l'information et la communication syndicale, dans le respect des dispositions légales encadrant l'exercice du droit syndical, de celles du règlement intérieur, ainsi que des dispositions du présent accord.

Chaque Délégué Syndical sera responsable de ces panneaux. En cas de plusieurs Délégués, l'organisation syndicale représentative désignera, parmi ses Délégués Syndicaux, le correspondant qui servira d'interlocuteur de la direction pour ce qui concerne l'administration de son panneau d'affichage.

En cas d'abus, de non respect des textes légaux en vigueur et/ou des dispositions du présent accord, l'entreprise se réserve la possibilité, après mise en demeure de cessation du trouble, de fermer le panneau d'affichage ou de porter l'affaire en justice. Les organisations syndicales signataires sont informées des mises en demeure réalisées.

Le Délégué Syndical attributaire des clés dudit panneau sera garant de leur restitution à la fin de l'exercice de son mandat.

Réunions des instances représentatives du personnel en Directions Régionales de Poste Immo

Pour tenir compte des contraintes géographiques spécifiques à la représentation territoriale de Poste Immo et, à titre exceptionnel, les réunions des représentants du personnel organisées par le siège pourront être parfois organisées par conférence téléphonique, le cas échéant par visioconférence, sauf en cas de consultation, et si les moyens techniques en place le permettent. La possibilité de recourir à ce mode d'organisation des réunions suppose un accord unanime et préalable de l'ensemble des représentants du personnel concernés, ainsi que de son Président, accord qui devra être recueilli en séance et consigné par écrit, dans le registre des réunions de la délégation du personnel. Ce mode d'organisation n'a pas pour but de se substituer aux réunions physiques qui devront être maintenues, au minimum à raison d'une chaque trimestre. Compte tenu de la confidentialité attachée aux informations qui peuvent être échangées dans le cadre des réunions des représentants du personnel, leurs membres participants titulaires d'un mandat ou d'une désignation devront veiller individuellement à garantir cette confidentialité et auront interdiction de faire participer, directement ou indirectement, toute personne ou salarié extérieur à l'instance.

Titre IV

Information, suivi, litiges, révision et formalités

Information collective

Le présent accord fera l'objet d'une information auprès des salariés par le biais d'une note d'information (reprenant le texte même de l'accord) ou bien par le biais d'une publication sur le site intranet de l'entreprise.

L'information des avenants au présent accord obéira aux mêmes dispositions que celles du présent accord.

Commission de suivi

Afin de permettre le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord, une commission ad hoc pourra être instituée à la demande de ses signataires. La commission de suivi recevra des informations permettant de l'éclairer sur l'application effective de l'accord, à propos des questions, enjeux et bilan de la consommation des moyens de fonctionnement mis à disposition par l'entreprise, bilan de l'accompagnement professionnel des représentants du personnel, formation, promotion, rémunération, notamment.

Litiges

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, tout différend qui pourrait surgir dans l'interprétation ou l'application du présent accord ou de ses avenants sera examiné en premier lieu et aux fins de règlement amiable, par la Direction et les représentants des salariés selon les modalités suivantes :

Les parties appelleront d'un commun accord, une commission dite de conciliation. Cette commission aura pour objectif de concilier les parties.

La commission sera composée des membres suivants :

- les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent accord,
- un représentant de la Direction désigné par le Directeur Général.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qui sont énoncées aux présentes.

A défaut d'accord amiable et dans un second temps, un conciliateur pourra être nommé d'un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur la nomination d'un conciliateur unique, deux conciliateurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation.

En cas d'échec du règlement amiable selon les deux modalités sus-évoquées, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social de Poste-Immo : le Tribunal d'Instance ou de Grande Instance de Paris si le litige est collectif ; le Conseil de prud'hommes de Paris si le litige est individuel.

Prise d'effet et durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra toutefois être dénoncé par l'une des parties par notification à l'autre partie par Lettre Recommandée avec Avis de Réception et sera accompagné d'une proposition de négociation d'un nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans tarder.

Au cours de son existence, le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration, ou bien pour tout souhait d'évolution souhaité par les parties. Il fera dès lors l'objet d'un avenant obligatoirement signé par l'ensemble des signataires aux présentes.

La dénonciation ou l'avenant modifiant l'accord doit faire l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Toute disposition réglementaire ou législative nouvelle impérative s'appliquera au présent accord dès sa promulgation.

Dépôt

Le texte du présent accord est déposé en cinq exemplaires papier et un exemplaire électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu de sa conclusion, soit par dépôt manuel contre récépissé, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, sur l'initiative de l'Entreprise.

En outre, le texte du présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.


Fait en quatre (4) exemplaires, dont un (1) pour le dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (une copie électronique est adressée parallèlement), un (1) pour la direction de l'Entreprise, un (1) pour le représentant syndical, un (1) pour le Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 février 2012

Pour l'entreprise

Pour la C.F.D.T. F.3.C.


Christian CLERET
Directeur Général


Claude VILALTA
Délégué syndical