

Direction Générale du Réseau La Poste

Projet d'Accord social

Accord sur les mesures d'accompagnement et les garanties en faveur des collaborateurs de DAST

Entre les soussignés,

LA POSTE, Société Anonyme au capital de 3 800 000 000 d'euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 356 000 000, ayant son siège social au 9 rue du Colonel Pierre Avia, 75015 PARIS, représentée par

Madame Anne Laure BOURN en sa qualité de Directrice Générale Adjointe du Groupe La Poste, en charge de la Branche Réseau.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit

SOMMAIRE

Préambule

<u>Chapitre 1</u> Le champ d'application

Article 1 : le périmètre

Article 2 : le personnel concerné

<u>Chapitre 2</u> Une transformation qui s'appuie sur la GPEC
--

Article 1 : Une réelle visibilité donnée aux collaborateurs de DAST sur les métiers et les compétences de demain

Article 2 : Un pilotage permettant à chaque collaborateur de DAST de développer les compétences nécessaires à son projet

Article 3 : Un principe de priorité donnée aux collaborateurs de DAST

<u>Chapitre 3</u> Des mesures d'accompagnement renforcées permettant à chacun de construire son parcours professionnel au sein des DAST
--

Article 1 : Un accompagnement individualisé

Article 2 : Un accompagnement individualisé qui s'inscrit dans la durée

Article 3 : Des garanties renforcées sur la mobilité

Article 4 : Des efforts d'adaptation valorisés financièrement

Article 5 : Des parcours de formation adaptés

Article 6 : La reconnaissance des collaborateurs engagés dans l'accompagnement de leurs collègues

Article 7 : La reconnaissance des compétences dans les parcours de promotion

<u>Chapitre 4</u> Une organisation cible qui tient compte De la qualité de vie au travail
--

Article 1 : Un renforcement de l'accompagnement des managers dans l'apprentissage du management à distance

Article 2 : La facilitation du recours au télétravail

Article 3 : La réduction du risque routier

Article 4 : L'association des collaborateurs de DAST à la définition de nouvelles modalités de travail

Chapitre 5 : les modalités de mise en œuvre de l'accord
--

Article 1 : la date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord

Article 2 : les formalités de dépôt et de publicité

Article 3 : la communication

Article 4 : le suivi de l'accord

Article 5 : la révision de l'accord

Annexes

Annexe 1 : liste des fonctions intégrés dans le périmètre de l'accord

Annexe 2 : Liste des métiers et des implantations cibles intégrés dans le périmètre de l'accord.

Préambule

Le modèle des DAST du Réseau a fait la preuve de son efficience par la qualité du service rendu aux opérationnels. Ce modèle est aujourd'hui conforté et va être mis partiellement au service de l'ensemble des branches.

L'organisation nouvelle sera resserrée autour de 10 DAST, c'est-à-dire deux par DEX, ce modèle d'organisation n'ayant pas vocation à évoluer durant la période couverte par le présent accord-

Cette évolution de l'organisation se fera en donnant à chaque collaborateur de DAST le temps nécessaire pour construire son projet professionnel.

C'est pourquoi, une fois mise en place la nouvelle structure des DAST et les équipes de direction de chaque DAST à compter du 1^{er} juillet 2018, tous les services de DAST se mettront en place progressivement au fur et à mesure de l'évolution des collaborateurs.

Le présent accord, qui ne constitue en aucune façon une approbation explicite ou implicite pour les organisations syndicales signataires du projet d'évolution des DAST, a pour finalité de préciser les mesures concrètes permettant l'accompagnement des collaborateurs dans ce cadre.

Chapitre 1 **Le champ d'application**

Article 1 **Le périmètre**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des directions d'appui et de soutien territorial [DAST].

Article 2 **Le personnel concerné**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels rattachés administrativement aux DAST à l'exception de ceux relevant des filières suivantes :

- Achats
- Communication
- Juridique
- Equipes mobilité et recrutement du Groupe [EMRG]

En effet, les collaborateurs de ces filières relèvent des dispositions de l'accord « Servir le Développement ».

La liste des fonctions concernées par cet accord est présentée en annexe 1

Chapitre 2 **Une transformation qui s'appuie sur la GPEC**

Le fait que les évolutions des DAST sont prévues pour se mettre en place progressivement, au fur et à mesure de l'évolution des collaborateurs eux-mêmes, suppose de donner à chacun d'entre eux les moyens de se projeter dans la nouvelle organisation tout en lui offrant la garantie d'y trouver un poste si tel est son choix et s'il en possède le potentiel, d'où une triple exigence :

- Lui donner de la visibilité
- Lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour son projet professionnel
- Lui garantir la priorité

Article 1 **Une réelle visibilité donnée aux collaborateurs de DAST sur les métiers et les compétences de demain**

Une liste des métiers cibles et des compétences afférentes est établie pour chaque DAST. Cette liste avec les localisations cibles est présentée en annexe 2 de cet accord.

Cette liste sera communiquée aux collaborateurs des DAST d'ici juin 2018 afin de leur permettre de construire leur projet professionnel avec les éléments d'information indispensables.

Article 2

Un pilotage permettant à chaque collaborateur de DAST De développer les compétences nécessaires à son projet

Une cartographie des métiers et des compétences détenues par les collaborateurs des DAST sera établie à compter du second trimestre 2018. Cette cartographie constituera un outil de pilotage dont l'intérêt est double :

- Mieux anticiper, au regard de la GPEC et de la fluidité, les compétences qui sont et seront nécessaires en cible
- Développer les compétences de chaque collaborateur de DAST en fonction de son projet professionnel au sein des DAST

Article 3

Un principe de priorité donnée aux collaborateurs de DAST

Tout poste à combler au sein des DAST est proposé en priorité aux seuls collaborateurs des DAST.

Il ne pourra être proposé à d'autres agents de La Poste que si cette première étape a été infructueuse.

Chapitre 3

Des mesures d'accompagnement renforcées permettant à chacun de construire son parcours professionnel

Pour rendre efficaces les principes posés précédemment, un certain nombre de mesures sont prévues dans ce chapitre qui ont pour finalité de sécuriser les collaborateurs de DAST.

Article 1

Un accompagnement individualisé

Chaque agent de DAST bénéficiera d'une écoute et d'un suivi individuel pour la construction de son projet professionnel. 2 catégories de collaborateurs sont à distinguer :

- Ceux dont la fonction est supprimée dès le mois de juillet 2018 c'est-à-dire ceux qui composent le CODIR des DAST : chacun d'entre eux devra avoir eu un entretien avec son manager durant le second trimestre 2018 pour faire part de ses souhaits. Lors de cet entretien, s'il le demande, un entretien avec son RH de proximité devra être programmé.
- Les autres collaborateurs de la DAST : pour chacun d'entre eux, un entretien de même nature pour recueillir ses souhaits devra avoir lieu dans le courant du second semestre 2018. C'est à partir de ses souhaits, qu'avec l'appui de son

manager et de son RH de proximité, il pourra bâtir son projet professionnel en s'appuyant notamment sur la liste de métiers cibles dont il aura eu connaissance [article 1 du chapitre 2]. Afin de pouvoir accompagner les collaborateurs dans la construction de leur parcours, des stages d'immersion seront proposés pour découvrir les nouveaux métiers.

Une attention particulière sera portée aux collaborateurs en situation d'inaptitudes ou de handicap ou identifiés en suivi dans les CRME dans l'accompagnement renforcé.

De plus, dans le cadre de la QVT et de la prévention des risques psycho sociaux, le Réseau apportera également une attention particulière et bienveillante pour les collaborateurs ayant déjà connu plusieurs réorientations ou plusieurs changements de postes successifs. Ce suivi renforcé se traduira par une identification en amont et fera l'objet d'un suivi pluri-disciplinaire si nécessaire.

Article 2

Un accompagnement individualisé qui s'inscrit dans la durée

Son projet professionnel bâti avec l'appui de son manager et de son RH de proximité, l'accompagnement dont bénéficiera le collaborateur permettra de lui donner le temps nécessaire pour mettre en place, dans les meilleures conditions, les actions prévues pour acquérir les compétences indispensables à l'exercice du métier visé.

Ainsi, à l'exception des membres des CODIR de DAST (N et N-1), les organisations cibles se mettront en place progressivement au rythme des évolutions des collaborateurs eux-mêmes avec une date limite fixée au 31 décembre 2020.

En conséquence, tous les collaborateurs de DAST autres que ceux qui composent les équipes de direction, pourront s'inscrire dans cette démarche d'accompagnement jusqu'au 31 décembre 2020. Ils conserveront leur activité et leur implantation actuelle jusqu'à la mise en place de leur nouveau parcours professionnel et au plus tard jusqu'à la mise en place du dernier temps d'accompagnement qu'est la période de reclassement soit jusqu'à au 1^{er} janvier 2021.

Les membres des CODIR actuels dont le poste est supprimé dès juillet 2018 mais qui ne trouveront pas de poste dans les nouvelles équipes de direction qui seront constituées, bénéficieront des mêmes dispositifs d'accompagnement que les autres collaborateurs de DAST. Durant cette période d'accompagnement, une activité leur sera proposée sur leur lieu actuel d'exercice. Cette activité sera formalisée dans une lettre de mission définissant les objectifs et les modalités de suivi.

Article 3

Des garanties renforcées sur la mobilité

Ce n'est donc qu'à compter du 1^{er} janvier 2021 que les collaborateurs de DAST n'ayant pas trouvé de poste dans la nouvelle organisation pourront être mis en reclassement pour une période d'une année c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2021.

Le reclassement sera mis en œuvre pour les personnels dont l'activité est supprimée dans la localisation actuelle ou lorsque la cible d'organisation n'est pas atteinte.

Dans ce dernier cas, il conviendra d'identifier parmi les collaborateurs ceux qui seront en reclassement. Les critères seront le volontariat, les compétences et l'ancienneté.

Afin de sécuriser les collaborateurs dans cette période de transformation, le Réseau s'engage à ne mettre en place aucune mobilité géographique imposée avec la garantie pour les collaborateurs d'avoir une activité proposée dans la zone actuelle d'activité. De même, aucune mobilité vers l'opérationnel ne sera imposée aux collaborateurs

De plus, le Réseau s'engage à ce que dans la phase de reclassement, la première proposition de poste soit faite sur une activité support au sein des services des DAST, dans leur lieu d'affectation ou dans l'agglomération actuels. Il est rappelé que les collaborateurs ont vocation à recevoir des propositions de poste sur leur niveau de fonction actuel et que les propositions sur un niveau différent devront rester exceptionnelles, sauf à correspondre aux souhaits des collaborateurs notamment en terme géographique.

Pour les collaborateurs à moins de 24 mois de leur départ à la retraite ou de leur fin d'activité opérationnelle au 1^{er} janvier 2020 (soit entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2021), leur activité sera maintenue ainsi que leur implantation. – De plus, en complément des mesures d'aménagement des fins d'activité des postiers en vigueur, les collaborateurs intégrés dans le périmètre de cet accord pourront accéder au dispositif de temps partiel aménagés sénior (TPAS) dès 57 ans jusqu'au 31 décembre 2020

Conformément à l'accord Un Avenir pour Chaque Postier, en cas de changement de filière ou de famille professionnelle, les collaborateurs pourront si nécessaire exercer un droit au retour.

De plus, le Réseau s'engage à maintenir pendant la durée de l'accord les sites actuels des DAST et ADAST tant que des collaborateurs y exercent une activité (hors déménagement).

Article4 **Des efforts d'adaptation valorisés financièrement**

Les collaborateurs de DAST qui devront se former pour aller vers les métiers en développement vont consentir un réel effort d'adaptation qu'il convient de valoriser financièrement. Ainsi pour les collaborateurs jusqu'au groupe A ayant un changement de fonction, les indemnités de mobilité fonctionnelles suivantes seront mises en œuvre :

Indemnités de mobilité fonctionnelle pour les collaborateurs de classe I à III	Montant
Parcours prioritaires, mobilité vers une fonction opérationnelle au Réseau ou dans les autres branches ou vers le conseil bancaire Réseau, SF ou à distance	de 5000 à 6000 euros
Mobilité vers une autre fonction fonctionnelle	de 1000 à 1500 euros
Mobilité vers une autre fonction dans les équipes Appui Soutien Bureau (conseiller de production, CCPR, préventeurs, consultant Expérience Client)	2000 euros

Indemnités de mobilité fonctionnelle pour les collaborateurs de Groupe A	Montant
Parcours prioritaires, mobilité vers une fonction opérationnelle au Réseau ou dans les autres branches ou vers le conseil bancaire Réseau, SF ou à distance	de 6000 euros à 10 000 euros
Mobilité vers une autre fonction fonctionnelle	de 1000 à 1500 euros
Mobilité vers une autre fonction dans les équipes Appui Soutien Bureau (Responsable/adjoint ASB, conseiller de production, CCPR, préventeurs, chef de projet, consultant Expérience Client)	2000 euros

En fonction des difficultés de comblement, ces indemnités pourront être majorées de 10%

Les collaborateurs qui dans le cadre de leur projet professionnel seront amenés à effectuer une mobilité géographique bénéficieront d'un accompagnement financier précisé dans le tableau ci-après, cet accompagnement étant bien évidemment cumulable avec celui prévu au paragraphe précédent.

Indemnités de mobilité géographique avec changement de domicile pour les collaborateurs jusqu'au Groupe A inclus	Montant
Prise en charge des frais de déménagement par La Poste + Prime de mobilité :	(6000 € + 1200 € / enfant à charge) majorée de 20%
Mesure conjoint avec l'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint, sur justificatif de perte d'emploi	Jusqu'à 7050€
Mesure découverte du nouveau lieu de travail : prise en charge de deux billets de train A/R (salarié et conjoint) pour déplacement sur le futur lieu d'activité.	
Prise en charge de frais supplémentaires pour les Groupe A	de 3000 à 7000 € pour le groupe A sur présentation de factures liées au déménagement

Pour leur permettre d'organiser leur déménagement, les collaborateurs bénéficieront de deux journées d'autorisation spéciale d'absence.

Indemnités de mobilité géographique sans changement de domicile pour les collaborateurs jusqu'au Groupe A inclus	Montant
Indemnités pour allongement de trajet	de 500 à 5000 euros maximums sur la base de 50 € par KM pour l'allongement de trajet aller et retour avec une limite à 45 mn ou 30 KM aller ou retour
Prise en charge de 100% des surcoûts éventuels de transports en commun engendrés par l'allongement de trajet domicile-travail. Prise en charge d'une durée de 3 ans et pourra concerner les abonnements métro, tram, train ou de type « Vélib »	
Participation au financement du permis de conduire catégorie B en cas d'absence de transports en commun	1500€

De plus, afin de tenir compte pour les fonctions mutualisées de l'élargissement significatif de leur périmètre de responsabilité, les collaborateurs concernés bénéficieront d'une indemnité exceptionnelle de 1000€.

L'accompagnement des collaborateurs dans le cadre du projet DAST 2020 s'inscrivant dans la durée, par voie de conséquence, les accompagnements financiers prévus par le présent accord seront applicables jusqu'au 31 décembre 2021, date qui correspond à la fin de la période de reclassement [cf. article 2 chapitre 3]. Pour les collaborateurs éloignés du service du fait d'un problème médical (CLM, CLD, ...) ; le dispositif sera mis en œuvre à leur retour en activité.

Enfin, l'ensemble des mesures financières prévues dans cet article sont applicables à tout collaborateur de DAST intégré dans le périmètre de cet accord ayant effectué une mobilité depuis le 13 février 2018, date à laquelle le projet DAST 2020 a fait l'objet d'une communication officielle aux organisations syndicales.

Article 5

Des parcours de formation adaptés

Afin d'accompagner les collaborateurs des DAST, un programme de formation ambitieux est mis en place dont la finalité est d'offrir à chacun d'entre eux un parcours complet, adapté à ses besoins, afin de le mettre en situation de réussir son projet professionnel.

A cet effet, pour chaque filière, un programme de formation sera présenté avec des formations de prise de fonction et des formations de perfectionnement. Différentes modalités de dispense seront proposées aux collaborateurs afin d'adapter ce programme aux besoins de chacun et de s'assurer que les collaborateurs soient formés dès l'installation dans leur nouveau métier.

Toute prise de fonction sur un nouveau métier devra s'accompagner d'une formation initiale ou d'un accompagnement par un référent assurant le développement de compétences.

Article 6

La reconnaissance des collaborateurs engagés dans l'accompagnement de leurs collègues

En complément des programmes de formation tels qu'ils sont prévus dans l'article précédent, lorsqu'ils prendront leur nouveau poste, les collaborateurs concernés pourront être accompagnés par des collègues plus expérimentés, référents, qui vont contribuer au développement de leurs compétences en dehors de tout lien hiérarchique ou fonctionnel.

Leur intervention doit correspondre à un véritable accompagnement dont le contenu et les modalités sont préalablement définis, les points suivants devant être précisés :

- l'objectif de la mission
- sa durée
- les collaborateurs qui doivent être accompagnés et leur nombre
- la formation préalable éventuelle qu'ils auront pour pouvoir réaliser ces accompagnements

Ces collaborateurs devront être volontaires. Ils bénéficieront pour cet engagement d'une prime de 150 € pour un mois d'accompagnement. Tout mois entamé déclenchera le versement de cette indemnité.

En outre, le temps nécessaire à ces périodes d'accompagnement sera pris en compte dans les organisations de travail et les moyens supplémentaires nécessaires éventuellement seront mis en œuvre.

Ce dispositif sera proposé en priorité aux collaborateurs proches d'un dispositif de retraite ou de pré retraite, leur permettant ainsi d'assurer le transfert de compétences de leur activité.

Article 7

La reconnaissance des compétences dans les parcours de promotion

Pour les collaborateurs positionnés sur des fonctions ayant plusieurs niveaux de classification, une analyse des activités et des compétences détenues sera mise en œuvre et le plan de promotion adapté sera mis en œuvre si nécessaire.

Concernant les gestionnaires de MRM qui ne sont pas positionnés sur le niveau cible de la fonction, un plan de rattrapage sera mis en œuvre dès le troisième trimestre 2018 pour l'accès au 3.1 puis au 3.2. Tous les collaborateurs devront être accompagnés vers le niveau cible d'ici mi 2019.

De plus, en complément de ces promotions pour les gestionnaires MRM, le Réseau s'engage sur un volume de promotion sur le périmètre de l'accord à hauteur de 200 promotions sur la période 2018-2020.

Chapitre 4
Une organisation cible qui tient compte
De la qualité de vie au travail

Article 1
Un renforcement de l'accompagnement des managers
dans l'acquisition du management à distance

Depuis leur création, les DAST ont une organisation multi sites qui nécessite un management à distance dans un certain nombre de situations.

Le présent accord se donne pour objectif de renforcer l'accompagnement des managers dans l'acquisition de ce management à distance avec notamment la mise en place d'un volet formation consacré aux nouvelles technologies.

Article 2
La facilitation du recours au télétravail

Les DAST ont toujours été un acteur moteur dans le développement du télétravail. Pour faciliter ce développement au sein des DAST, des actions de communication seront mises en œuvre vers le management et les collaborateurs.

Il faut noter que pour les collaborateurs ayant une activité nomade (collaborateurs ayant leur activité dans les Secteurs), le télétravail ne peut pas s'y appliquer. Cependant, pour leur activité sédentaire (compte rendus, analyses...), il est acté qu'ils pourront bénéficier d'une journée de télétravail par semaine. Cette organisation leur permettra de préserver leur équilibre vie professionnelle/vie privée en limitant ainsi les déplacements.

Article 3
La réduction du risque routier

L'évolution de l'organisation des DAST et notamment les mutualisations ne doivent pas se traduire par une aggravation du risque routier par les collaborateurs.

Un plan d'actions sera mis en œuvre qui s'articulera autour des axes suivants :

- Le développement au sein des DAST des nouveaux outils de communication et notamment l'équipement d'ici 2019 de toutes les DAST de l'outil .com1. Ces outils doivent permettre de modifier les usages en développement au quotidien notamment les réunions Audio et Visio pour les fonctions d'expert.
- La prise en compte dans le temps de travail du collaborateur des délais de route nécessaires pour se rendre à une réunion organisée par sa hiérarchie ou pour se rendre à une formation. A cet effet, les temps de trajet supplémentaires effectués en dehors des temps de trajet domicile-travail, sont inclus dans le temps de travail et feront l'objet d'une compensation en temps afin d'assurer les repos nécessaires pour préserver la qualité de travail des collaborateurs. De plus, pour les grands déplacements ou la participation à des réunions à des horaires élargis, l'hébergement sur place est préconisé.
- Pour les réunions organisées au sein des DAST, les horaires seront adaptés pour tenir compte des délais de route des participants

Article 4
L'association des collaborateurs de DAST à la définition
De nouvelles modalités de travail

Les transformations à mettre en œuvre dans le projet DAST doivent être réalisées en s'appuyant sur une méthode de conduite du changement intégrant notamment des phases de co-construction avec les collaborateurs.

Dans chaque filière, des groupes de travail seront constitués pour formaliser les process, les interactions avec les différents partenaires ainsi que les nouvelles modalités d'activités. Les travaux seront lancés dès le deuxième trimestre 2018.

<u>Chapitre 5</u> Les modalités de mise en œuvre de l'accord

Article 1
La date d'entrée en vigueur et le terme de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal d'opposition ouvert après sa signature par les parties.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2021. A son terme il cessera automatiquement et de plein droit de produire tout son effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Les mesures individuelles qui découlent de l'application du présent accord mais dont l'effet se prolonge au-delà de cette date seront bien évidemment garanties

Article 2
Les formalités de dépôt et de publicité

La Direction Générale de La Poste déposera le présent accord auprès des services du Ministère du travail, dans les conditions de forme et de délai prévus par les textes en vigueur.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord a été établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire.

Article 3
La communication

Un dispositif de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs de DAST sera mis en place, et transmis en amont aux organisations syndicales signataires.

Article 4
Le suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi et d'interprétation est mise en place, qui devra se réunir 2 fois par an. Un relevé de décisions sera établi si nécessaire à la suite de ces commissions nationales.

Une première commission sera organisée dès la rentrée 2018 avec comme objectif de définir les différents éléments de suivi qui seront intégrés dans les commissions de suivi notamment sur les éléments de GPEC, sur les situations individuelles et sur l'avancement du projet (indicateurs de suivi...). Un relevé de décision sera établi à la suite de cette commission définissant les indicateurs de suivi retenus.

Cette commission se compose, outre des représentants de la Direction Générale du Réseau, des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Des commissions locales seront organisées deux fois par an dans chaque DAST. Afin de permettre aux organisations signataires de préparer ces commissions et de rencontrer les collaborateurs présents sur tous les sites, chaque organisation syndicale signataire se verra attribuer deux jours d'ASAI supplémentaires pour leurs représentants (dans la limite de trois représentants par organisations syndicales).

Un suivi spécifique sera fait dans les commissions nationales et les commissions locales concernées sur la situation des collaborateurs des DAST fusionnées au 1^{er} juillet 2018 à savoir Grenoble, Montpellier et Dijon.

De plus, dans ce cadre, une commission spécifique de CHSCT est créée sur les DAST fusionnées au périmètre de la DEX avec l'intégration des RP des CHSCT concernés par les fusions. Cette commission a comme objectif de suivre la mise en place des services mutualisés et la situation des collaborateurs.

Article 5

La révision de l'accord

Le présent accord pourra le cas échéant être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.22 61 – 7 et suivants du code du travail. Des avenants pourront être ainsi négociés et signés

Fait à Paris le : 3 mai 2018

Pour La Poste

Directrice Générale du Réseau La Poste

Anne-Laure BOURN

Pour les organisations syndicales
--

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

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

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

Fédération des syndicats PTT
Solidaires Unitaires et Démocratiques
(SUD)

Unis pour agir ensemble
Fédération CFTC des Postes et
des Télécommunications (CFTC-
PTT)
CGC Groupe La Poste
Fédération UNSA-Postes