

N° 23

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

Enregistré à la Présidence du Sénat le 5 octobre 2022

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste,

Par Mme Brigitte DEVÉSA,

Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : Mme Catherine Deroche, *présidente* ; Mme Élisabeth Doineau, *rapporteuse générale* ; M. Philippe Mouiller, Mme Chantal Deseyne, MM. Alain Milon, Bernard Jomier, Mme Monique Lubin, MM. Olivier Henno, Martin Lévrier, Mmes Laurence Cohen, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge, *vice-présidents* ; Mmes Florence Lassarade, Frédérique Puissat, M. Jean Sol, Mmes Corinne Féret, Jocelyne Guidez, *secrétaires* ; Mme Cathy Apourceau-Poly, M. Stéphane Artano, Mme Christine Bonfanti-Dossat, MM. Bernard Bonne, Laurent Burgoa, Jean-Noël Cardoux, Mmes Catherine Conconne, Annie Delmont-Koropoulis, Brigitte Devésa, MM. Alain Duffourg, Jean-Luc Fichet, Mmes Frédérique Gerbaud, Pascale Gruny, MM. Abdallah Hassani, Xavier Iacovelli, Mmes Corinne Imbert, Annick Jacquemet, M. Jean-Marie Janssens, Mmes Victoire Jasmin, Annie Le Houerou, Viviane Malet, Colette Mélot, Michelle Meunier, Brigitte Micouveau, Annick Petrus, Émilienne Poumirol, Catherine Procaccia, Marie-Pierre Richer, Laurence Rossignol, M. René-Paul Savary, Mme Nadia Sollogoub, M. Jean-Marie Vanlerenberghe, Mme Mélanie Vogel.

Voir les numéros :

Sénat : 874 (2021-2022) et 24 (2022-2023)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
L'ESSENTIEL.....	5
I. LE DIALOGUE SOCIAL À LA POSTE : UN CAS PARTICULIER.....	5
II. RAPPROCHER LA POSTE DU DROIT COMMUN DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....	7
III. LAISSER LE TEMPS NÉCESSAIRE À LA CONCLUSION D'ACCORDS AMBITIEUX	9
EXAMEN DES ARTICLES	11
• <i>Article premier</i> Prolongation des mandats des représentants du personnel de La Poste	11
• <i>Article 2</i> Mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste	19
• <i>Article 3</i> Dispositions transitoires pour la mise en place des CSE à La Poste	26
EXAMEN EN COMMISSION.....	31
RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)	43
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES	45
CONTRIBUTIONS ÉCRITES	46
LA LOI EN CONSTRUCTION	47

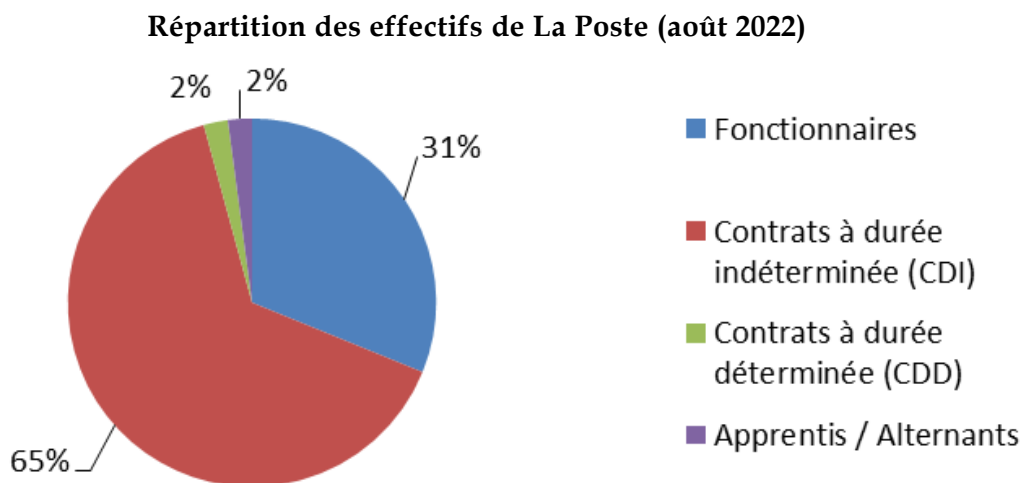
L'ESSENTIEL

La Poste dispose d'une représentation du personnel et d'un droit syndical dérogatoires, fruits de l'histoire et des spécificités de l'entreprise. Ce cadre apparaît aujourd'hui obsolète à la suite des réformes du dialogue social dans le secteur privé et dans la fonction publique. La commission a approuvé la proposition de mise en place de comités sociaux et économiques (CSE) à La Poste.

I. LE DIALOGUE SOCIAL À LA POSTE : UN CAS PARTICULIER

A. UNE PLURALITÉ DE STATUTS, HÉRITAGE DE L'HISTOIRE DE L'ENTREPRISE

La loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications¹ a profondément réformé l'administration des postes et télécommunications en créant deux entreprises publiques distinctes, La Poste et France Télécom. **À compter du 1^{er} mars 2010, La Poste est devenue une société anonyme** à capitaux publics ayant le caractère d'un service public national². **Le personnel de La Poste se caractérise par une pluralité de statuts : fonctionnaires** régis par des statuts particuliers, qui représentent près d'un tiers des effectifs ; **agents contractuels de droit public ; salariés de droit privé**, représentant les deux tiers des effectifs actuels.



Source : Commission des affaires sociales (données La Poste)

¹ Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

² Loi n° 2010-123 du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales.

B. UN PAYSAGE SPÉCIFIQUE D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La Poste dispose d'instances représentatives du personnel adaptées aux spécificités de l'entreprise. En particulier :

- des **comités techniques (CT)** national et locaux exercent des attributions en matière d'organisation et de fonctionnement des services, de règles statutaires et d'égalité professionnelle ;

- des **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** contribuent à la santé et à la sécurité du personnel.

Ces instances n'ont plus d'équivalent dans le secteur privé ni dans le secteur public depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui a fusionné les CHSCT au sein des comités sociaux et économiques (CSE)¹ et la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique² qui a substitué les comités sociaux aux CT.

La représentation individuelle des salariés et agents contractuels est par ailleurs assurée au sein de **commissions consultatives paritaires (CCP)**, tandis que des **commissions administratives paritaires (CAP)** sont compétentes pour connaître des questions et sujets d'ordre individuel concernant les fonctionnaires. Enfin, la gestion des activités sociales et culturelles est assurée par un **conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas)**.

Le comité social et économique

Les comités sociaux et économiques (CSE) ont été créés en 2017 pour regrouper les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, ils sont composés de l'employeur et d'une délégation du personnel dont les membres sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de quatre ans.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE assure l'expression collective des salariés sur la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Il dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ainsi que pour la gestion des activités sociales et culturelles dans l'entreprise.

¹ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

² Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

C. UN DROIT SYNDICAL ISSU DU DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

C'est aujourd'hui le droit syndical de la fonction publique qui s'applique par principe à tous les personnels de La Poste. La loi du 2 juillet 1990 exclut l'application dans l'entreprise des dispositions du code du travail relatives aux délégués syndicaux. En outre, la validité des accords collectifs conclus à La Poste est subordonnée à leur signature par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au total au moins **30 % des suffrages exprimés** aux élections des CT, et à l'absence d'opposition d'organisations syndicales parties prenantes à la négociation représentant une majorité des suffrages exprimés.

II. RAPPROCHER LA POSTE DU DROIT COMMUN DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

A. LA NÉCESSITÉ D'UNE INTERVENTION LÉGISLATIVE

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que les dispositions du code du travail relatives aux CHSCT, abrogées en 2017, continueraient de s'appliquer à La Poste jusqu'au prochain renouvellement des instances. Pour autant, **aucune disposition ne prévoit le cadre qui s'appliquera à l'issue des mandats actuels au sein des instances de La Poste.**

Ces mandats s'achevant le 31 janvier 2023, la proposition de loi rend les dispositions relatives au CSE applicables à La Poste au terme d'une période transitoire de négociation et de mise en place des nouvelles instances. À cette fin, **l'article 1^{er} prolonge les mandats en cours des membres des CHSCT jusqu'aux élections aux CSE et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2024.**

B. L'APPLICATION À LA POSTE DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL

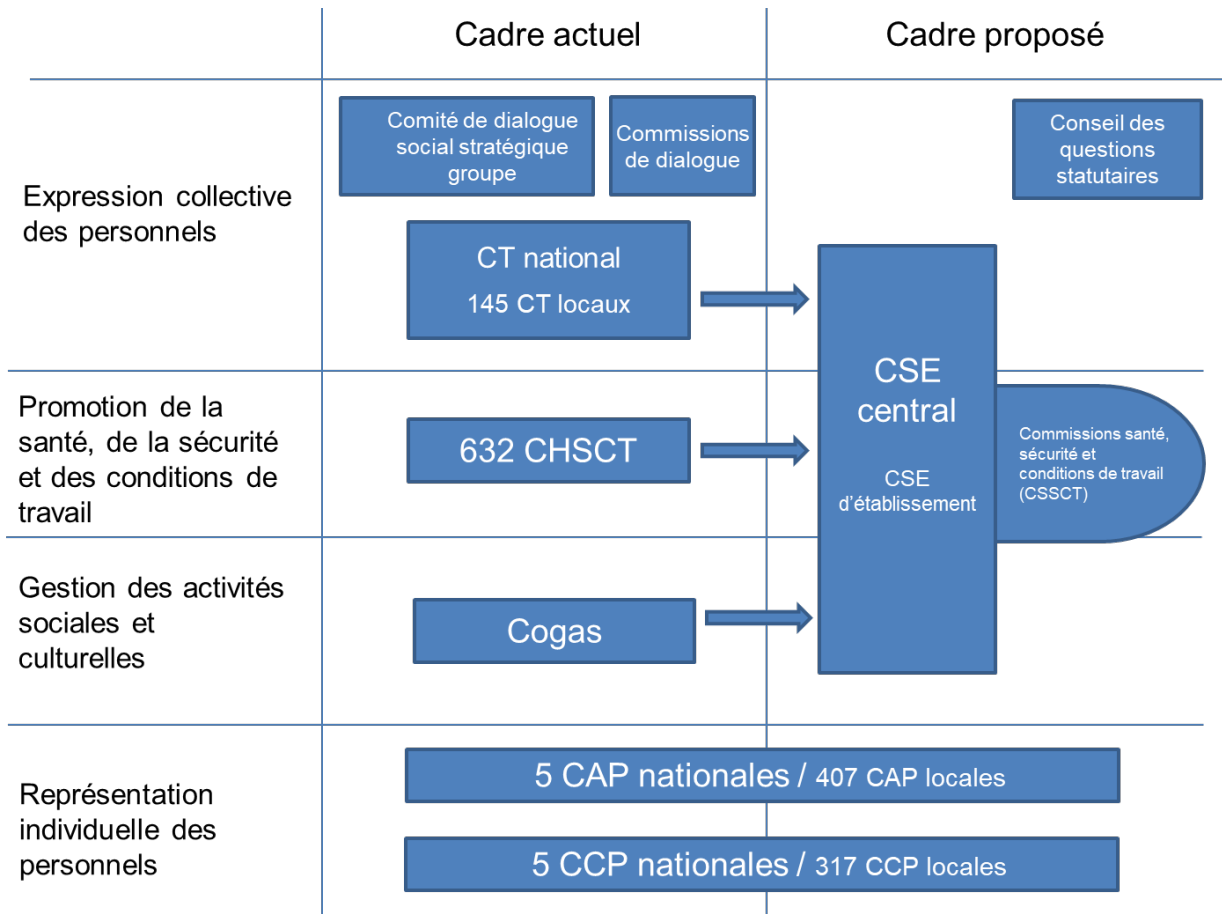
L'article 2 rend applicables à l'ensemble du personnel de La Poste les dispositions du code du travail relatives au droit syndical, à la négociation collective et aux institutions représentatives du personnel, sous réserve d'adaptations justifiées par la situation particulière des fonctionnaires.

Il aura pour effet de fonder la représentativité syndicale sur les résultats des élections aux CSE, avec un seuil de 10 % des suffrages exprimés, et de conférer le monopole de la négociation aux délégués syndicaux. S'appliquera également la règle de l'accord majoritaire : pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles, au lieu de 30 % actuellement.

La transformation du paysage des instances représentatives du personnel sera marquée par la disparition des CT, des CHSCT et du Cogas au profit d'un CSE central et de CSE d'établissement dont le nombre reste à déterminer par accord collectif. Il serait en revanche institué un organisme représentant les fonctionnaires de La Poste, dit « conseil des questions statutaires », ayant vocation à être consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à leurs statuts. En outre, les CAP et les CCP seraient conservées.

Ces dispositions entreraient en vigueur à compter de la proclamation des résultats des premières élections aux CSE à La Poste, et au plus tard le 31 juillet 2024.

L'évolution proposée du paysage des instances représentatives du personnel



Source : Commission des affaires sociales

C. DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DONNANT UN CADRE À LA NÉGOCIATION

Avant la mise en place des CSE, pour préparer leur installation et l'organisation des élections professionnelles, La Poste devra s'appuyer sur un ensemble de dispositions du code du travail. **L'article 3** institue à cette fin un régime transitoire autorisant l'entreprise à négocier des accords pour l'organisation des élections et la détermination du fonctionnement et des attributions des futurs CSE avec les organisations syndicales disposant de sièges dans les comités techniques. Il prévoit, par dérogation au droit syndical actuellement applicable à La Poste, des conditions de validité des accords alignées sur celles qui prévalent en droit du travail, afin d'assurer l'applicabilité des accords après la constitution des CSE.

III. LAISSER LE TEMPS NÉCESSAIRE À LA CONCLUSION D'ACCORDS AMBITIEUX

La mise en place de CSE à La Poste constitue un chantier de grande ampleur, complexifié par la coexistence d'une pluralité de statuts, qui s'accompagne d'un changement culturel majeur avec le passage au droit syndical applicable aux entreprises privées.

Il importe que les partenaires sociaux soient en mesure de négocier la mise en place d'un cadre de dialogue social ambitieux, prenant notamment en compte le défi de la proximité.

Dans cette perspective, un accord de méthode a été conclu en septembre 2022 afin de définir les modalités et les thèmes de la négociation en vue de la mise en place des nouvelles instances.

Compte tenu des enjeux, la commission considère qu'il n'y a pas lieu de précipiter le calendrier de la réforme et qu'il convient de laisser du temps à la négociation. À l'initiative de sa rapporteure, elle a donc adopté des **amendements repoussant au 31 octobre 2024 la date limite de prolongation des mandats actuels et de mise en place des CSE.**

<p>Réunie le mercredi 5 octobre 2022 sous la présidence de Catherine Deroche, la commission des affaires sociales a adopté avec modifications la proposition de loi visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste.</p>
--

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier

Prolongation des mandats des représentants du personnel de La Poste

Cet article propose de prolonger les mandats des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités techniques de La Poste jusqu'à la mise en place des comités sociaux économiques et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2024, ainsi que de prolonger jusqu'à ces mêmes échéances l'application à La Poste des dispositions du code du travail relatives aux CHSCT.

La commission a adopté cet article en reportant au 31 octobre 2024 la date limite du terme des mandats et de l'application des dispositions relatives aux CHSCT.

I - Le dispositif proposé

A. L'évolution récente du paysage des instances représentatives du personnel

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a engagé la fusion des instances représentatives du personnel au sein des entreprises. **Les comités sociaux et économiques (CSE)** ont été créés pour regrouper les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE doit être institué dans les entreprises d'au moins 11 salariés¹. Il est également mis en place dans les établissements publics à caractère industriel et commercial et dans les établissements publics administratifs qui emploient des salariés de droit privé, sous réserve d'éventuelles adaptations fixées par décrets en Conseil d'État².

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel, dont les membres sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de quatre ans. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants et leur nombre varie selon l'effectif de l'entreprise³.

¹ Art. L. 2311-2 du code du travail.

² Art. L. 2311-1 du code du travail.

³ Art. L. 2314-1 du code du travail.

En outre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE, choisi parmi les membres du personnel et qui assiste aux séances avec voix consultative¹. Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans leurs établissements, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE².

Les compétences et les attributions du CSE varient selon la taille de l'entreprise.

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, à la protection sociale et aux conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle exerce un droit d'alerte et ses membres peuvent saisir l'inspection du travail³.

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE exerce les attributions précitées et il a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leur intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise⁴. Il est obligatoirement consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi⁵. Un **accord d'entreprise** peut définir les modalités d'organisation des consultations récurrentes du CSE, la périodicité des réunions du CSE, le niveau des consultations ainsi que les délais dans lesquels le comité rend ses avis⁶.

¹ Art. L. 2314-2 du code du travail.

² Art. L. 2143-22 du code du travail.

³ Art. L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

⁴ Art. L. 2312-8 du code du travail.

⁵ Art. L. 2312-17 du code du travail.

⁶ Art. L. 2312-19 du code du travail.

Dans le champ de la **santé, de la sécurité et des conditions de travail**, le CSE procède à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs, contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois. Il peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes¹. Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail².

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers, **une commission de santé, sécurité et conditions de travail** (CSSCT) doit être instaurée au sein du CSE³. Elle peut être instaurée par accord collectif dans les autres entreprises.

En outre, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les **activités sociales et culturelles** établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement⁴. Il assure ou contrôle la gestion des **activités physiques ou sportives** et peut décider de participer à leur financement⁵.

Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas⁶. Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés, la représentation du CSE auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité social et économique désigné par ce dernier⁷.

Par ailleurs, **dans la fonction publique**, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁸ a prévu la fusion des comités techniques et des CHSCT au sein de **comités sociaux** (CS) à compter du 1^{er} janvier 2023, suivant le modèle de la réforme conduite en 2017 pour le dialogue social en entreprise.

¹ Art. L. 2312-9 du code du travail.

² Art. L. 2312-13 du code du travail.

³ Art. L. 2315-36 du code du travail.

⁴ Art. L. 2312-78 du code du travail.

⁵ Art. L. 2312-80 du code du travail.

⁶ Art. L. 2312-72 du code du travail.

⁷ Art. L. 2312-75 du code du travail.

⁸ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

B. Le cas particulier des instances du groupe La Poste

La loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications¹ a profondément réformé l'administration des postes et télécommunications en créant deux exploitants publics, **La Poste** et France Télécom, ayant le statut **d'établissements publics industriels et commerciaux**.

L'entreprise publique La Poste a, depuis les années 1990, profondément évolué à mesure que son activité de courrier diminuait et qu'elle développait d'autres activités de service, tels que ses services financiers, avec la création de La Banque Postale le 1^{er} janvier 2006². **À compter du 1^{er} mars 2010, La Poste est devenue une société anonyme à capitaux publics détenus par l'État et la Caisse des dépôts et consignations³.**

La société anonyme dispose d'un statut particulier régi par la loi du 2 juillet 1990 précitée, qui a été modifiée pour accompagner les mutations de l'entreprise. Aux termes de l'article 1-1 de cette loi, « *La Poste est une société anonyme ayant le caractère d'un service public national* ». Son article 2 précise que « *La Poste et ses filiales constituent un groupe public qui remplit des missions de service public et d'intérêt général* ». Il fixe à l'entreprise les missions de service public suivantes :

- le service universel postal ;
- la contribution à l'aménagement et au développement du territoire ;
- le transport et la distribution de la presse ;
- l'accessibilité bancaire.

Le personnel de La Poste se caractérise par une pluralité de statuts, reflet de l'évolution de l'entreprise depuis la réforme de 1990. L'entreprise emploie ainsi des **fonctionnaires** régis par des statuts particuliers⁴, des **agents contractuels de droit public** et des **salariés de droit privé**⁵.

¹ Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

² Loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales.

³ Loi n° 2010-123 du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales.

⁴ Aux termes de l'article 29 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, ces statuts particuliers sont pris en application du statut de la fonction publique de l'État régi par les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984.

⁵ Art. 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

Répartition des effectifs de La Poste (août 2022)

Statut	Effectif
Fonctionnaires	53 265
Contrats à durée indéterminée (CDI)	110 458
Contrats à durée déterminée (CDD)	3 632
Apprentis/Alternants	3 594
Total ⁽¹⁾	170 049
<i>Part des CDI et CDD dans l'effectif total</i>	67 %

Source : Groupe La Poste

(1) 52 agents contractuels de droit public sont comptabilisés dans l'effectif total.

La loi du 2 juillet 1990 n'autorisait initialement La Poste, alors établissement public, à employer des salariés que pour des exigences particulières, ainsi que le prévoyait son article 31 : « Lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient, les exploitants publics peuvent employer, sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels, dans le cadre des orientations fixées par le contrat de plan. » Les lois du 20 mai 2005¹ puis du 9 février 2010² ont levé ces conditions, l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990 disposant depuis lors que « la poste emploie des agents contractuels sous le régime des conventions collectives ».

En conséquence, **La Poste dispose d'instances représentatives du personnel adaptées aux spécificités de l'entreprise.** Aux termes de l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990, « un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les agents de La Poste sont représentés dans des instances de concertation chargées d'assurer l'expression collective de leurs intérêts, notamment en matière d'organisation des services, de conditions de travail et de formation professionnelle. Il précise en outre, en tenant compte de l'objectif d'harmoniser au sein de La Poste les institutions représentatives du personnel, les conditions dans lesquelles la représentation individuelle des agents de droit privé est assurée, et établit les règles de protection, au moins équivalentes à celles prévues par le code du travail pour les délégués du personnel, dont bénéficient leurs représentants. »

¹ Loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales.

² Loi n° 2010-123 du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales.

• Sur le modèle des instances présentes dans la fonction publique, La Poste est dotée :

- de **comités techniques**¹, qui assurent la représentation collective du personnel ;

- de **commissions administratives paritaires**², chargées de la représentation individuelle des fonctionnaires ;

- de **commissions consultatives paritaires**³, assurant la représentation individuelle des salariés et des agents contractuels de droit public.

• Sur le fondement de l'article 31-2 de la loi du 2 juin 1990, La Poste est dotée des instances spécifiques suivantes :

- une **commission d'échange sur la stratégie**, visant à informer les organisations syndicales des perspectives d'évolution de La Poste, et à recueillir leurs analyses sur les orientations stratégiques du groupe. Selon les informations communiquées par La Poste à la rapporteure, cette commission ne se réunit plus depuis qu'un « **comité de dialogue social stratégique groupe** », créé par accord majoritaire du 21 juin 2017, assure ce rôle ;

- des **commissions de dialogue social**, permettant d'assurer une concertation avec les organisations syndicales sur les projets d'organisation de portée nationale ou sur des questions d'actualité, ainsi que de les informer. Elles sont régies par l'accord du 21 juin 2004 sur les principes et méthodes du dialogue social à La Poste.

La Poste dispose également d'un **conseil d'orientation et de gestion des activités sociales** (Cogas) chargé de définir la politique et d'assurer la gestion et le contrôle des activités sociales relevant de la société⁴.

• Depuis la loi du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales, l'article 31-3 de la loi du 2 juin 1990 prévoit **l'application des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail à l'ensemble du personnel de La Poste**. Sur ce fondement, **La Poste s'est dotée de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** identiques à ceux qui existaient dans les entreprises du secteur privé, sous réserves d'adaptations nécessaires aux spécificités de l'entreprise⁵.

¹ Art. 31 et 31-2 de la loi du 2 juillet 1990 ; décret n° 2011-1063 du 7 septembre 2011 relatif aux comités techniques de La Poste.

² Art. 29 de la loi du 2 juillet 1990 ; décret n° 94-130 du 11 février 1994 relatif aux commissions administratives paritaires de La Poste.

³ Convention collective de La Poste et décret n° 2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation.

⁴ Art. 33-1 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

⁵ Décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste.

Alors que les CHSCT ont disparu en 2017 au profit des comités sociaux et économiques, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique¹ a prévu que **les dispositions du code du travail relatives aux CHSCT, abrogées par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, continuaient de s'appliquer à La Poste jusqu'au prochain renouvellement des instances.**

Au terme des mandats des élus au sein des instances représentatives du personnel, **La Poste ne pourra donc plus disposer de CHSCT** tels qu'ils existaient avant 2017. Pour autant, en vertu de l'article 31 de la loi du 2 juin 1990, **l'entreprise n'est pas soumise aux dispositions du code du travail relatives aux comités sociaux et économiques²**, qui ont succédé aux CHSCT.

Les mandats des élus au sein des instances de La Poste s'achevant le 31 janvier 2023, la proposition de loi prévoit de rendre les dispositions relatives au CSE applicables à La Poste au terme d'une période pendant laquelle les mandats des membres des CHSCT et des comités techniques du personnel de La Poste seraient prolongés afin de laisser le temps à l'entreprise de constituer des CSE et d'organiser des élections professionnelles.

C. La prolongation des mandats des élus et du droit actuellement applicable jusqu'à la mise en place des CSE à La Poste

Le I prévoit de prolonger les mandats en cours des membres des CHSCT et des comités techniques du personnel de La Poste jusqu'à la proclamation des résultats aux élections aux CSE à La Poste et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2024.

Le II du présent article complète le second alinéa de l'article 31-3 de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste³ qui prévoit que les dispositions du code du travail relatives aux CHSCT, qui ont été abrogées en 2017, demeurent applicables à La Poste **jusqu'au prochain renouvellement des instances**. Il est proposé d'ajouter **que ces dispositions demeureront applicables jusqu'à la proclamation des résultats des élections aux CSE à La Poste, au plus tard jusqu'au 31 juillet 2024.**

¹ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

² Art. 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

³ Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

II - La position de la commission

Alors que les instances représentatives du personnel de La Poste n'ont plus d'équivalents ni dans les entreprises ni dans la fonction publique et qu'elles ne disposeront plus de base légale pour assurer leur mission, **il est nécessaire de donner à La Poste un nouveau cadre pour l'organisation de ses instances.**

Compte tenu des évolutions de l'entreprise, devenue une société anonyme en 2010 et dont les salariés représentent 67 % des effectifs, **il semble adapté que La Poste applique les règles du dialogue social prévues par le code du travail**, en se dotant notamment de comités sociaux et économiques. Cette transformation profonde de la représentation du personnel et du droit syndical à La Poste doit être opérée en prévoyant les adaptations nécessaires aux spécificités de l'entreprise, caractérisée par une grande diversité d'activités réparties sur l'ensemble du territoire national et au sein de laquelle près d'un tiers du personnel a le statut de fonctionnaire.

La prolongation des mandats des actuels élus au sein des IRP, qui arrivent à échéance fin janvier 2023, s'avère donc nécessaire pour assurer la transition entre le cadre actuel et le futur paysage des IRP de La Poste. **La rapporteure soutient donc le dispositif proposé au présent article.**

La préparation de cette transition a été initiée par La Poste, qui a engagé une concertation avec les organisations syndicales et proposé le 7 septembre 2022 un accord de méthode portant sur le projet relatif aux nouvelles IRP au sein de La Poste SA. Cet accord a déjà recueilli la signature d'une majorité des organisations syndicales. Les négociations doivent se poursuivre afin d'arrêter l'architecture des nouvelles instances et préparer, dans les meilleures conditions, les élections professionnelles au sein des futurs CSE.

Dès lors, il est nécessaire de laisser à l'entreprise et aux organisations syndicales un temps suffisant pour négocier et préparer cette transformation du dialogue social à La Poste. La rapporteure considère donc que **la date limite de prolongation des mandats des élus et d'application du droit relatif aux CHSCT doit être reportée du 31 juillet 2024 au 31 octobre 2024.**

La commission a adopté **l'amendement COM-1** de la rapporteure prévoyant ce report.

Elle a également adopté **l'amendement COM-3** de la rapporteure supprimant, dans la loi du 2 juillet 1990, l'échéance du « prochain renouvellement des instances » pour l'application des dispositions relatives aux CHSCT, cette disposition devenant sans objet du fait de la prolongation des mandats proposée par le présent article.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 2

Mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste

Cet article tend à rendre applicables à La Poste les dispositions du code du travail relatives à la représentativité syndicale, à la négociation collective et aux institutions représentatives du personnel, sous réserve d'adaptations justifiées par la coexistence à La Poste de salariés et de fonctionnaires.

La commission a adopté cet article en reportant au 31 octobre 2024 la date butoir pour la mise en place des comités sociaux et économiques dans l'entreprise.

I - Le dispositif proposé : rapprocher La Poste du droit commun des relations collectives de travail

A. Des règles particulières de représentation du personnel et de représentativité syndicale

1. Le paysage des instances de représentation du personnel

Bien qu'elle soit devenue, à compter du 1^{er} mars 2010, une société anonyme à capitaux publics pouvant employer des salariés de droit privé¹, **La Poste dispose d'instances représentatives du personnel adaptées aux spécificités de l'entreprise.**

L'article 31 de la loi du 2 juin 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications² **disposait, dans sa version initiale, que l'emploi de salariés par La Poste « n'a[vait] pas pour effet de rendre applicables à La Poste et à France Télécom les dispositions du code du travail relatives aux comités d'entreprise ».** Tirant les conséquences de la réforme du dialogue social en entreprise intervenue en 2017, **la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique³ a modifié cet article 31 qui dispose dorénavant que « l'emploi des agents soumis au régime des conventions collectives n'a pas pour effet de rendre applicables à La Poste les dispositions du code du travail relatives aux comités sociaux et économiques » (CSE).**

Aux termes du même article 31, « un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les agents de La Poste sont représentés dans des instances de concertation chargées d'assurer l'expression collective de leurs intérêts, notamment en matière d'organisation des services, de conditions de travail et de formation professionnelle ».

¹ Loi n° 2010-123 du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales.

² Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

³ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, des **comités techniques (CT)** national et locaux exercent à La Poste des attributions en matière d'organisation et de fonctionnement des services, de règles statutaires et d'égalité professionnelle. Les représentants du personnel aux CT sont élus par les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public et les salariés de La Poste¹.

En matière de santé et de sécurité au travail, **l'article 31-3** de la loi du 2 juillet 1990 prévoit que la quatrième partie du code du travail s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste, sous réserve d'adaptations précisées par décret en Conseil d'État. Toutefois, **les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**, supprimées par une ordonnance du 22 septembre 2017, **restent applicables** à La Poste « *jusqu'au prochain renouvellement de ces instances* ». Ce renouvellement doit intervenir en début d'année 2023 (cf. article 1^{er}).

L'article 31 de la loi du 2 juillet 1990 renvoie également au décret le soin de préciser, « *en tenant compte de l'objectif d'harmoniser au sein de La Poste les institutions représentatives du personnel, les conditions dans lesquelles la représentation individuelle des agents de droit privé est assurée, et établit les règles de protection, au moins équivalentes à celles prévues par le code du travail pour les délégués du personnel, dont bénéficient leurs représentants* ».

La représentation individuelle des salariés et agents contractuels de La Poste est ainsi assurée, au niveau national et aux niveaux opérationnels déconcentrés, au sein de **commissions consultatives paritaires (CCP)**², tandis que des **commissions administratives paritaires (CAP)** sont compétentes pour connaître des questions et sujets d'ordre individuel concernant les fonctionnaires³.

Selon les informations fournies par l'entreprise, La Poste dispose de d'un comité technique national (CTN), 145 CT locaux, 632 CHSCT, 5 CAP nationales, 407 CAP locales, 4 CCP nationales et 317 CCP locales.

L'article 31-2 de la loi du 2 juillet 1990 institue par ailleurs une **commission de dialogue social** permettant d'assurer une concertation avec les organisations syndicales sur les projets d'organisation de portée nationale ou sur des questions d'actualité, ainsi que de les informer. Elle prévoit également une commission d'échanges sur la stratégie qui, en pratique, ne se réunit plus depuis qu'un « **comité de dialogue social stratégique groupe** », créé par accord majoritaire du 21 juin 2017, assure ce rôle.

¹ Décret n° 2011-1063 du 7 septembre 2011 relatif aux comités techniques de La Poste.

² Décret n° 2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation.

³ Décret n° 94-130 du 11 février 1994 relatif aux commissions administratives paritaires de La Poste.

Enfin, en matière de gestion des activités sociales et culturelles, l'article 33-1 de la loi du 2 juillet 1990 prévoit la création d'un **conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas)** dont la composition tripartite comprend des représentants de La Poste, des représentants des organisations syndicales représentatives et des représentants des « *associations de personnel à caractère national* ».

2. Le cadre de la représentativité syndicale et de la négociation collective

C'est par principe le droit syndical de la fonction publique qui s'applique à tous les personnels de La Poste¹.

L'article 31 de la loi précitée du 2 juillet 1990 **exclut l'application dans l'entreprise des dispositions du code du travail relatives aux délégués syndicaux.**

Conformément à l'article 31-2 de la même loi, les organisations syndicales appelées à participer à la négociation collective sont **celles qui disposent d'au moins un siège dans les CT** correspondant à l'objet et au niveau de la négociation.

La validité des accords collectifs conclus à La Poste est subordonnée à leur signature par une ou plusieurs organisation syndicales ayant recueilli au total au moins **30 % des suffrages exprimés aux élections des CT**, et à l'absence d'opposition d'organisations syndicales parties prenantes à la négociation représentant une majorité des suffrages exprimés.

Ces règles s'écartent largement de celles que prévoit le droit du travail : pour être considérée comme représentative dans une entreprise, une organisation syndicale doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au CSE ; en outre, le principe de l'accord majoritaire est la règle générale depuis le 1^{er} mai 2018².

B. La proposition de rendre applicables à La Poste les dispositions relatives au CSE et aux délégués syndicaux

1. L'application à La Poste des dispositions du code du travail

Le **I de l'article 2** de la proposition de loi réécrit l'article 31 de la loi précitée du 2 juillet 1990 afin de rendre applicables à l'ensemble du personnel de La Poste, qu'il s'agisse de salariés, de fonctionnaires ou d'agents contractuels de droit public, les dispositions du livre I^{er} (sur les syndicats professionnels), du livre II (sur la négociation collective) et du livre III (sur les institutions représentatives du personnel) de la deuxième partie du code du travail.

¹ Conseil d'État, n° 299205, 15 mai 2009.

² Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective - Article 17.

Seraient ainsi en principe applicables à ces personnels :

- les règles déterminant la **représentativité des organisations syndicales** ;
- les garanties de droit commun relatives à l'exercice du droit syndical ;
- les dispositions relatives aux sections syndicales dans l'entreprise ;
- les conditions de désignation ainsi que les dispositions relatives au mandat et à l'exercice des fonctions des **délégués syndicaux**, compétents pour négocier les accords d'entreprise ;
- les garanties relatives à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ;
- les règles relatives à la négociation et au contenu des accords d'entreprise, ainsi qu'au domaine et à la périodicité de la négociation obligatoire ;
- le droit d'expression directe et collective des salariés ;
- les dispositions relatives à la mise en place, au fonctionnement et aux attributions du **comité social et économique (CSE)**, ainsi qu'à l'élection et au mandat des représentants du personnel.

En conséquence, l'entrée en vigueur de la loi aura notamment pour effet de fonder la représentativité syndicale sur les résultats des élections aux CSE, avec un seuil de 10 % des suffrages exprimés, soit un critère plus exigeant que le droit actuellement applicable à La Poste. Elle entraînera également le passage à la règle de l'accord majoritaire : pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles, au lieu de 30 % actuellement.

2. Des adaptations à la situation particulière de La Poste

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités de cette application à La Poste des dispositions du code du travail. Il procédera notamment aux adaptations justifiées par la situation particulière des fonctionnaires de La Poste (**2^e alinéa du I**).

Il est précisé que les **dispositions relatives aux salariés protégés**, prévues au livre IV de la deuxième partie du code du travail, s'appliquent aux salariés de La Poste, y compris, dans des conditions déterminées par décret, aux représentants élus au sein d'une instance de représentation propre à cette entreprise (**3^e alinéa du I**).

Pour l'élection des CSE, le **corps électoral** inclurait à la fois les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public et les salariés de La Poste. La représentativité des organisations syndicales s'apprécierait au regard du total des suffrages exprimés, au premier tour des élections, par l'ensemble des électeurs composant les collèges électoraux (**4^e alinéa du I**).

Les fonctionnaires et contractuels de droit public auraient droit au **congé pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale** garanti par le code du travail, et non au congé pour formation syndicale prévu par le code général de la fonction publique (**5^e alinéa du I**).

Comme dans les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) de l'État¹, la représentation du CSE central auprès du conseil d'administration de La Poste serait assurée par le secrétaire du comité² (**6^e alinéa du I**).

3. La transformation du paysage des instances représentatives du personnel

En conséquence de l'application à la Poste des dispositions du code du travail relatives au CSE, **seraient supprimés** :

- **le comité technique national et les comités techniques locaux ;**
- **les CHSCT.**

Le **II de l'article 2** abroge par ailleurs les articles instituant la commission d'échanges sur la stratégie, la commission de dialogue social ainsi que le Cogas. Les activités sociales et culturelles seraient désormais gérées par le CSE.

Il serait en revanche institué un **organisme représentant les fonctionnaires de La Poste**, dit « **conseil des questions statutaires** », ayant vocation à être consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à leurs statuts. Un décret en Conseil d'État précisera sa composition et ses modalités de fonctionnement (**7^e alinéa du I**).

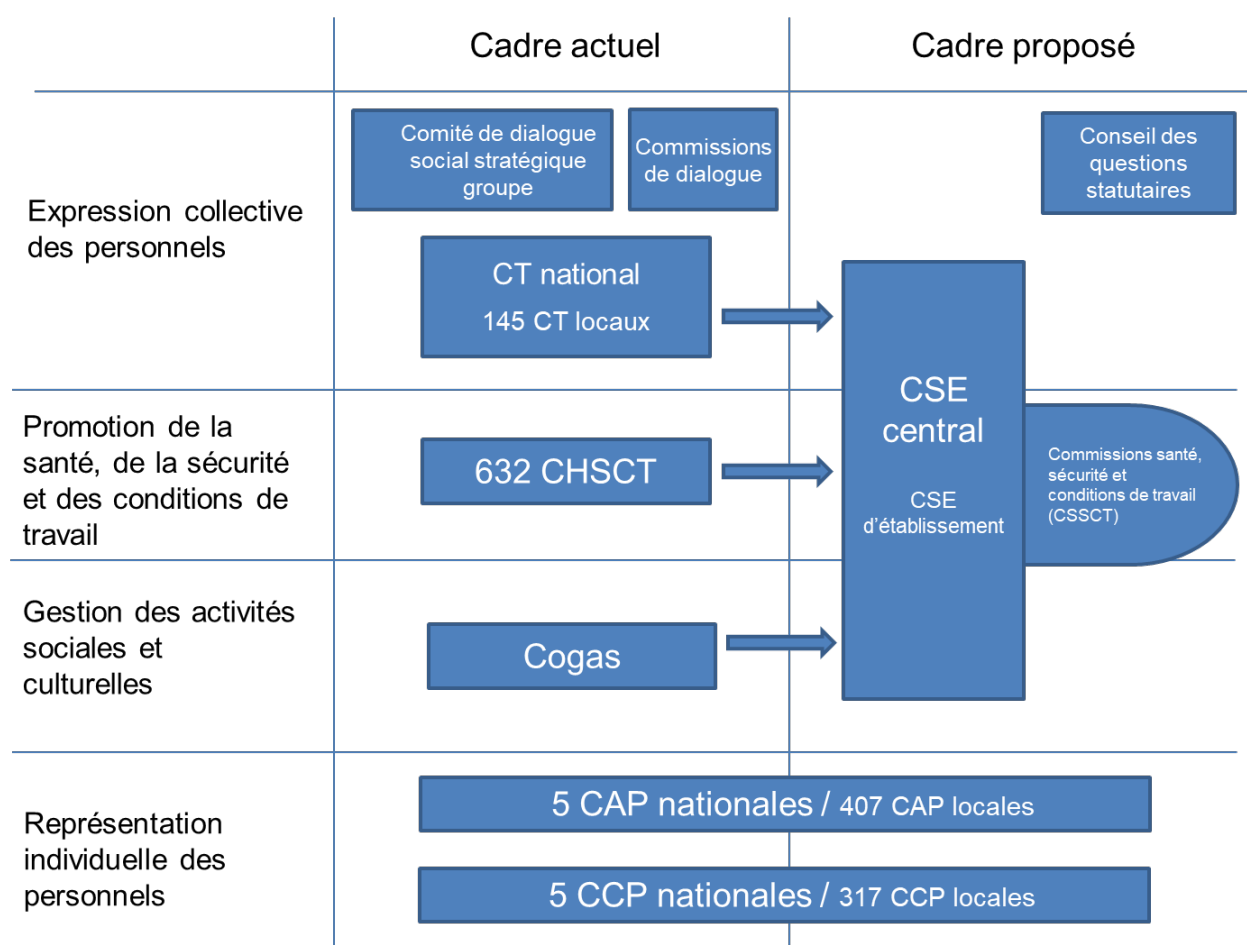
En outre, **les CAP et les CCP seraient conservées**. Il est précisé que les dispositions de l'article L. 211-1 du code général de la fonction publique, qui définit les organisations syndicales habilitées à se présenter aux élections professionnelles dans la fonction publique, est applicable à l'élection des CAP de la poste (**8^e alinéa du I**).

¹ Art. L. 2312-74 du code du travail.

² Cette représentation peut être composée de deux à quatre membres dans les sociétés en application de l'article L. 2312-72 du code du travail. Toutefois, dans les sociétés anonymes dont le conseil d'administration comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés, la représentation du CSE auprès de ce conseil est assurée par un membre titulaire désigné par ce dernier (art. L. 2312-75).

Comme le prévoit le code du travail, le nombre et le périmètre des établissements distincts qui définiront le schéma des **CSE d'établissement**, tout comme la mise en place de commissions en leur sein, seront déterminés par accord collectif. Dans cette perspective, un accord de méthode a été conclu le 7 septembre 2022 entre La Poste et la majorité des organisations syndicales représentatives.

Évolution proposée du paysage des instances représentatives du personnel à La Poste



Source : Commission des affaires sociales

4. Les conditions d'entrée en vigueur du nouveau cadre

Ces dispositions entreront en vigueur à compter de la proclamation des résultats des premières élections aux CSE à La Poste, dans le cadre transitoire mis en place par **l'article 3**, et au plus tard le **31 juillet 2024 (IV)**.

À compter de la même date, les accords et les usages relatifs au droit syndical ou au dialogue social actuellement en vigueur cesseront de produire leurs effets **(III)**.

II - La position de la commission : une réforme nécessaire qu'il convient de ne pas précipiter

Les instances de représentation qui existent à La Poste n'ont plus de référence dans le droit commun depuis la suppression des CHSCT par les ordonnances de 2017 et la disparition des comités techniques dans la fonction publique. Dans ce contexte, la rapporteure approuve le projet de normaliser la situation en mettant en place des CSE.

Dans le cas particulier de La Poste, premier employeur en France après l'État, présent du fait de ses missions de service public sur l'ensemble du territoire national, **l'enjeu de la proximité** revêt cependant une dimension particulière. Il revient aux partenaires sociaux de l'entreprise de prendre toute la mesure de cet enjeu en prévoyant un niveau suffisant de décentralisation des CSE et en mettant en place des représentants de proximité. Les organisations syndicales auditionnées par la rapporteure ont notamment attiré son attention sur le risque d'éloignement des instances de représentation pour les personnels des outre-mer.

Compte tenu de la diminution prévisible du nombre de mandats, la reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel et la valorisation de leurs parcours représentent également un défi. L'entreprise devra y répondre en proposant des mesures innovantes.

La mise en place de CSE à La Poste constitue au total un chantier de grande ampleur, complexifié par la coexistence d'une pluralité de statuts, qui s'accompagne d'un changement culturel majeur avec le passage au droit syndical applicable aux entreprises privées.

Compte tenu de cette complexité et du souhait exprimé par les organisations syndicales de disposer d'un temps suffisant pour négocier, la rapporteure considère qu'il n'y a pas lieu de précipiter le calendrier de la réforme aujourd'hui alors qu'elle aurait pu être anticipée. À son initiative, la commission a donc adopté **l'amendement COM-2 repoussant au 31 octobre 2024 la date butoir pour la mise en place des CSE**.

Ceci ne met pas en doute la capacité de La Poste à opérer cette transformation, sachant que les différentes filiales du groupe (La Banque postale, Docaposte, Mediapost, etc.) relèvent du code du travail et sont déjà toutes dotées de CSE.

Sur la proposition de la rapporteure, la commission a également adopté **six amendements** d'ordre technique visant à :

- supprimer l'énumération superflue des différentes catégories de personnel (salariés, fonctionnaires, contractuels de droit public), le texte mentionnant « *l'ensemble du personnel de La Poste* » (**amendement COM-4**) ;

- supprimer la précision inutile selon laquelle les dispositions du code du travail relatives aux salariés protégés s'appliquent aux salariés de La Poste, cette application étant déjà garantie (**amendement COM-5**) ;

- préciser que le droit à congé pour formation syndicale prévu par le code général de la fonction publique ne s'applique pas aux fonctionnaires et agents publics de La Poste, sans qu'il soit nécessaire de rappeler qu'ils peuvent bénéficier du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu par le code du travail (**amendement COM-6**) ;

- préciser les modalités de la désignation des membres de l'organisme représentant les fonctionnaires de La Poste, par application de l'article L. 211-1 du code général de la fonction publique (**amendement COM-7**) ;

- supprimer dans la loi du 2 juillet 1990, à compter de la proclamation des résultats des premières élections aux CSE, la disposition transitoire relative au maintien de CHSCT à La Poste (**amendement COM-8**) ;

- opérer des coordinations dans la loi du 2 juillet 1990 destinées à mentionner les dispositions spécifiques aux agents publics de La Poste (**amendement COM-9**).

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 3

Dispositions transitoires pour la mise en place des CSE à La Poste

Cet article propose, à titre transitoire, de rendre applicable à La Poste un ensemble de dispositions du code du travail en vertu desquelles l'entreprise et les organisations syndicales pourront préparer la mise en place des CSE et l'organisation des élections professionnelles.

La commission a adopté cet article en prévoyant que ce régime transitoire entrerait en vigueur le lendemain de la publication de la loi.

I - Le dispositif proposé

Le droit du travail relatif aux syndicats professionnels, à la négociation collective et aux instances représentatives du personnel (IRP) sera applicable à La Poste à compter du résultat des élections aux CSE¹ ; La Poste devra cependant, avant cette échéance, s'appuyer sur un ensemble de dispositions du code du travail pour **préparer l'installation des CSE et l'organisation des élections professionnelles**. Pour cela, il sera nécessaire que La Poste négocie avec les organisations syndicales et les représentants disposant de sièges au sein des actuelles IRP de l'entreprise.

¹ En vertu de l'article 2 de la proposition de loi.

Le présent article prévoit donc **un régime transitoire autorisant La Poste à négocier des accords d'entreprise pour l'organisation des élections et la détermination du fonctionnement et des attributions des futurs CSE** avec les organisations syndicales disposant de sièges dans les comités techniques. Il prévoit, par dérogation au droit syndical actuellement applicable à La Poste, des conditions de validité des accords alignées sur celles qui prévalent en droit du travail, afin d'assurer l'applicabilité des accords après la constitution des CSE.

• Le **I** prévoit que dès la publication de la loi, La Poste et les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés, pourront négocier les accords suivants :

- un **protocole d'accord préélectoral** conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, en vue de l'organisation des élections aux CSE (art. L. 2314-6 du code du travail) ;

- un accord modifiant le nombre et la composition des **collèges électoraux** (art. L. 2314-12 du code du travail) ;

- un accord définissant **la répartition des sièges** entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (art. L. 2314-13 du code du travail) ;

- des stipulations destinées à faciliter **la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés** (art. L. 2314-15 du code du travail) ;

- un accord relatif aux **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (art. L. 2314-28 du code du travail) ;

- un accord fixant **au sein du CSE central la répartition des sièges** entre les différents établissements et les différents collèges (art. L. 2316-8 du code du travail).

Il est précisé que les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les comités techniques ainsi que celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel seront également invitées aux négociations par courrier. L'invitation à négocier devra parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

En outre, le **I** prévoit que la validité de ces accords sera subordonnée à leur signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à leur négociation, dont les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique national et ayant recueilli, aux dernières élections de ce comité, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de ces organisations. Est ainsi retenu le seuil qui prévaut dans le code du travail et non celui applicable aujourd'hui à La Poste.

- Le **II** prévoit de rendre applicable à La Poste, dès la publication de la loi, un ensemble de dispositions du code du travail permettant à l'entreprise et aux représentants du personnel de préparer la mise en place des comités sociaux et économiques.

Un premier ensemble de dispositions a trait à l'exercice du droit syndical. La Poste pourra ainsi conclure un accord déterminant les conditions de mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs (art. L. 2315-8).

Seront applicables à l'entreprise les règles de constitution des **sections syndicales** (art. L. 2142-1), l'interdiction faite à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale et la possibilité de conclure un accord facilitant la conciliation entre la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives (art. L. 2141-5), ainsi que les garanties d'évolution de la rémunération des représentants syndicaux (art. L. 2141-5-1).

La Poste pourra conclure des accords d'entreprise définissant les modalités de **diffusion des informations syndicales** au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (art. L. 2142-6), les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des **locaux mis à leur disposition** (art. L. 2142-9) et les modalités d'application du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (art. L. 2145-12).

Un second ensemble de dispositions a trait au fonctionnement et aux attributions des comités sociaux et économiques. Sur ce fondement, La Poste pourra conclure un accord définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de la **négociation collective dans l'entreprise** (art. L. 2242-10 à L. 2242-12).

Elle pourra conclure des accords définissant les modalités des **consultations et informations récurrentes des CSE** (art. L. 2312-19), l'organisation et le fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales (art. L. 2312-21), les modalités des **consultations et informations ponctuelles des CSE** (art. L. 2312-55) et le nombre **d'expertises** dans le cadre des consultations récurrentes (art. L. 2315-79).

Seront également applicables à La Poste les dispositions régissant **la composition des CSE, l'élection des membres des CSE et les mandats de ces membres** (art. L. 2314-1 à 2314-37), celles relatives à la mise en place des CSE et des représentants de proximité (art. L. 2313-1 à L. 2313-7) ainsi que celles portant sur les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein des CSE (L. 2315-39, L. 2315-41, L. 2315-43). La Poste pourra en outre conclure des accords créant des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (art. L. 2315-45) et autorisant le recours à la visioconférence pour réunir le CSE (art. L. 2315-4). Les règles de fonctionnement des CSE prévues par le code du travail ne font pas obstacle à ce que les accords d'entreprise prévoient des dispositions plus favorables (art. L. 2315-2).

Des accords pourront être conclus afin de fixer la contribution de l'employeur au financement des **institutions sociales** du CSE (art. L. 2312-81) et des **activités sociales et culturelles** du comité (art. L. 2312-82).

Pour la constitution d'un **CSE central**, La Poste pourra conclure des accords relatifs à la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges (art. L. 2316-8), fixant une durée du mandat des représentants du personnel au CSE central d'entreprise comprise entre deux et quatre ans (art. L. 2316-11) et articulant les compétences entre CSE central et CSE d'établissement pour la gestion des activités sociales et culturelles (art. L. 2316-23).

Pour l'application de l'ensemble de ces dispositions, le **II** prévoit que La Poste et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique national pourront négocier les accords. Leur validité sera subordonnée à leur signature par, d'une part, La Poste ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique national et ayant recueilli, aux dernières élections de ce comité, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de ces organisations.

Il est en outre précisé que la validité de l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux (prévu à l'article L. 2314-12) sera subordonnée à sa signature par toutes les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique national.

- Les dispositions du **III** visent à assurer **la protection des salariés engagés dans les organisations syndicales**. Elles prévoient que les salariés demandeurs d'organisation des élections et candidats aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficieront de la protection prévue par le code du travail¹ en cas de rupture ou de transfert du contrat de travail dans les conditions prévues au livre IV de la deuxième partie du code du travail.

¹ Livre IV de la deuxième partie du code du travail.

Alors que le régime de protection défini par le code du travail prévoit que le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au CSE ou d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité est soumis pour avis au CSE, le III prévoit, par dérogation, que les cas de rupture ou de transfert de contrat devront faire l'objet d'un avis de la commission consultative paritaire compétente.

Enfin, le III prévoit que le régime de protection des salariés sera également applicable aux salariés anciens représentants du personnel élus au sein d'une instance de représentation du personnel propre à La Poste, pendant les six mois suivant l'expiration de leur mandat, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

II - La position de la commission

Le présent article propose un régime transitoire destiné à préparer l'organisation des élections aux CSE à La Poste et à définir les modalités de fonctionnement de ces comités. Ces dispositions sont nécessaires pour assurer la transformation du paysage des instances représentatives du personnel en concertation avec les organisations syndicales actuellement représentatives à La Poste, par la conclusion d'accords d'entreprise qui détermineront l'architecture des futurs CSE.

La rapporteure considère que les dispositions transitoires prévues au présent article sont adaptées à la situation de l'entreprise. Elles garantiront la négociation des accords nécessaires à la réforme des IRP dans des conditions satisfaisantes pour les représentants du personnel de La Poste.

La commission a adopté **l'amendement COM-10** de la rapporteure supprimant les dispositions selon lesquelles le régime transitoire proposé par le présent article s'appliquera dès la publication de la loi. Ces dispositions doivent s'appliquer dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire le lendemain de la publication de la loi, celles-ci n'étant pas liées à une situation d'urgence.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 5 octobre 2022, sous la présidence de Mme Catherine Deroche, présidente, la commission examine le rapport de Mme Brigitte Devésa, rapporteure, sur la proposition de loi (n° 874, 2021-2022) visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste.

Mme Catherine Deroche, présidente. – Nous passons à l'examen de la proposition de loi visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste, de notre collègue Mme Denise Saint-Pé.

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – La proposition de loi déposée par notre collègue Denise Saint-Pé a pour objectif de créer les conditions nécessaires à la mise en place de comités sociaux et économiques (CSE) à La Poste.

En effet, cette entreprise hors normes par sa taille, ses missions de service public et son implantation territoriale reste aussi, pour des raisons historiques, un cas particulier en matière de dialogue social.

La loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom a profondément réformé l'administration des postes et télécommunications en créant deux entreprises publiques distinctes : La Poste et France Télécom. Le 1^{er} mars 2010, La Poste est devenue une société anonyme à capitaux publics ayant le caractère d'un service public national.

Le personnel de La Poste se caractérise par une pluralité de statuts, fruit de l'évolution de l'entreprise : d'une part, des fonctionnaires régis par des statuts particuliers, qui représentent près d'un tiers des effectifs, ainsi que des agents contractuels de droit public ; d'autre part, des salariés de droit privé, représentant les deux tiers des quelque 170 000 collaborateurs de La Poste SA.

Pour assurer la représentation individuelle et collective de son personnel, La Poste est dotée d'instances représentatives spécifiques et adaptées aux particularités de l'entreprise.

Sur le modèle de la fonction publique, des comités techniques (CT) national et locaux exercent des attributions en matière d'organisation et de fonctionnement des services, de règles statutaires et d'égalité professionnelle. La Poste dispose également de 637 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui contribuent à la santé et à la sécurité du personnel. Ces instances n'ont désormais plus d'équivalent dans le secteur privé ni dans le secteur public.

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les entreprises ont regroupé leurs instances, dont les CHSCT, au sein du comité social et économique. Dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a substitué les comités sociaux aux comités techniques.

La représentation individuelle des salariés et agents contractuels de La Poste est par ailleurs assurée au sein de commissions consultatives paritaires (CCP), tandis que des commissions administratives paritaires (CAP) sont compétentes pour connaître des questions d'ordre individuel concernant les fonctionnaires. Enfin, la gestion des activités sociales et culturelles au sein de l'entreprise est assurée par un conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas).

Pour l'exercice du droit syndical, La Poste applique les règles de la fonction publique à l'ensemble de son personnel. La loi du 2 juin 1990 exclut en effet l'application à La Poste des règles du dialogue social qui prévalent dans les entreprises privées, dont les règles relatives aux délégués syndicaux. Ainsi, la validité des accords collectifs conclus à La Poste est subordonnée à leur signature par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au total au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections des comités techniques, et à l'absence d'opposition d'organisations syndicales parties prenantes à la négociation représentant une majorité des suffrages exprimés.

La loi du 6 août 2019 précitée a prévu que les dispositions du code du travail relatives aux CHSCT, abrogées en 2017, continueraient de s'appliquer à La Poste jusqu'au prochain renouvellement de ces instances. Or aucune disposition ne prévoit le cadre qui s'appliquera à l'issue des mandats actuels au sein des instances de La Poste. Une intervention législative est donc nécessaire pour fixer le futur cadre du dialogue social dans cette entreprise. La présente proposition de loi prévoit ainsi l'application du droit commun des relations collectives de travail, sous réserve de son adaptation aux spécificités de l'entreprise.

Les mandats des représentants du personnel aux CHSCT s'achevant le 31 janvier 2023, la proposition de loi prévoit de rendre les dispositions relatives au CSE applicables à La Poste au terme d'une période transitoire de négociation et de mise en place des nouvelles instances. À cette fin, l'article 1^{er} du texte prévoit de prolonger les mandats en cours des membres des CT et des CHSCT jusqu'à la proclamation des résultats aux élections aux CSE à La Poste et, au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2024.

À compter de ces mêmes échéances, l'article 2 rend applicables à l'ensemble du personnel de La Poste les dispositions du code du travail relatives au droit syndical, à la négociation collective et aux institutions représentatives du personnel, sous réserve d'adaptations justifiées par la situation particulière des fonctionnaires. Cette disposition aura pour effet de fonder la représentativité syndicale sur les résultats des élections aux CSE, avec un seuil de 10 % des suffrages exprimés, et de conférer le monopole de la négociation aux délégués syndicaux. S'appliquera également la règle de l'accord majoritaire : pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % - contre 30 % actuellement - des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles.

La transformation du paysage des instances représentatives du personnel verra disparaître les CT, les CHSCT et le Cogas au profit d'un CSE central et de CSE d'établissement, dont le nombre reste à déterminer par accord collectif.

Je le rappelle, les CSE ont été créés en 2017 pour regrouper les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE) et les CHSCT. Mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, ils sont composés de l'employeur et d'une délégation du personnel dont les membres sont élus par les salariés pour une durée maximale de quatre ans.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE assure l'expression collective des salariés sur la gestion et l'évolution économiques et financières de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Il dispose de prérogatives spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et, dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés, une commission dédiée, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), doit être instaurée en son sein. Enfin, le CSE assure la gestion des activités sociales et culturelles dans l'entreprise.

L'article 2 prévoit également l'institution d'un organisme représentant les fonctionnaires de La Poste, dit « conseil des questions statutaires », ayant vocation à être consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à leurs statuts. En outre, les CAP et les CCP seraient conservées. Pour préparer l'instauration des CSE et l'organisation des élections professionnelles, La Poste devra s'appuyer sur des règles issues du code du travail.

L'article 3 institue à cette fin un régime transitoire autorisant l'entreprise à négocier des accords pour l'organisation des élections et la détermination du fonctionnement et des attributions des futurs CSE avec les organisations syndicales disposant de sièges dans les comités techniques. Il prévoit, par dérogation au droit syndical actuellement applicable à La Poste, des conditions de validité des accords alignées sur celles qui prévalent en droit du travail, afin d'assurer l'applicabilité des accords après la constitution des CSE.

La mise en place de CSE à La Poste constitue un chantier de grande ampleur, complexifié par la coexistence d'une pluralité de statuts, qui s'accompagne d'un changement culturel majeur avec le passage au droit syndical applicable aux entreprises privées. Il importe que les partenaires sociaux soient en mesure de négocier la mise en place d'un cadre de dialogue social ambitieux, prenant notamment en compte le défi de la proximité et les besoins différenciés selon les territoires, en particulier dans les outre-mer. Dans cette perspective, un accord de méthode a été conclu en septembre 2022 afin de définir les modalités et les thèmes de la négociation dans la perspective de la mise en place des nouvelles instances.

Dès lors, après avoir entendu les dirigeants et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de La Poste, je considère qu'il n'y a pas lieu de précipiter le calendrier de la réforme et qu'il convient de laisser du temps à la négociation. Je vous proposerai donc, en accord avec l'auteur de la proposition de loi, de reporter du 31 juillet au 31 octobre 2024 la date limite de prolongation des mandats actuels et de mise en place des CSE.

Je vous proposerai également d'adopter une série d'amendements de portée technique visant à assurer la bonne articulation du droit du travail avec les dispositions spécifiques à l'entreprise.

Sous réserve de l'adoption de ces amendements, je vous invite à adopter cette proposition de loi.

Pour finir, il me revient de vous proposer un périmètre pour l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution. Je considère que ce périmètre inclut exclusivement des dispositions relatives aux relations collectives de travail à La Poste. En revanche, ne me semblent pas présenter de lien, même indirect, avec le texte déposé, et seraient donc considérés comme irrecevables, des amendements relatifs au service public postal, aux activités et aux missions de La Poste, ainsi qu'au droit du travail et au droit de la fonction publique, en dehors du droit régissant les relations collectives de travail à La Poste.

Il en est ainsi décidé.

Mme Denise Saint-Pé, auteur de la proposition de loi. – Je vous remercie, Madame la Présidente, de m'avoir invitée à assister à la réunion de votre commission.

La rapporteure a été très complète dans sa présentation, je serai donc brève. Je veux simplement expliquer les motifs qui m'ont conduite à déposer ce texte.

Celui-ci vise à accompagner la mise en place des CSE à La Poste. Le statut de cette entreprise a beaucoup évolué depuis la loi du 2 juillet 1990, sous l'impulsion du droit européen. Elle est ainsi devenue une société anonyme à capitaux intégralement publics investie de missions de service public. Elle emploie donc des agents de droit privé et de droit public, d'où le régime hybride de représentation du personnel qui a été construit au fur et à mesure de l'adoption des lois l'ayant transformée. La Poste a été exclue du champ d'application du code du travail, qui prévoit la présence, dans les entreprises de plus de 11 salariés, de comités sociaux et économiques, mais elle ne relève pas non plus des dispositions du code général de la fonction publique relatives aux comités sociaux d'administration, instituées par loi du 6 août 2019.

Néanmoins, il faut prendre en compte les évolutions du droit des relations sociales pour procéder à une mise à jour des institutions représentatives du personnel de La Poste, qui relèvent toujours de la loi de 1990. À cet effet, une nouvelle loi est indispensable. D'où ce texte, qui prévoit d'appliquer à l'ensemble du personnel de La Poste, de droit privé ou de droit public, les dispositions du code du travail relatives au CSE.

En tant qu'auteur de la proposition de loi, je suis d'accord avec les modifications proposées par la rapporteure ; le premier amendement vise à apaiser les tensions en reportant de fin juillet à fin octobre 2024 la fin du mandat des représentants actuels.

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. - J'ajoute que nous avons auditionné les dirigeants et les organisations syndicales de La Poste. Nous avons entendu l'inquiétude qui s'y est exprimée et qui portait principalement sur les conditions de la négociation. C'est pourquoi il nous semble opportun de repousser la date de fin de mandat des élus actuels.

Le législateur pose un cadre juridique ; à charge maintenant pour la direction et les organisations syndicales de l'entreprise de poursuivre le dialogue social.

- Présidence de Mme Chantal Deseyne, vice-président -

Mme Victoire Jasmin. – J’ai participé à l’audition des syndicats et j’ai rarement constaté une telle unanimité parmi des syndicats, pourtant de tendances très diverses, pour affirmer qu’un tel système serait préjudiciable à la représentation de l’ensemble du personnel, surtout en outre-mer. Je suis très inquiète pour le dialogue social et je souhaite que soit prise en compte la spécificité des outre-mer. Avoir un seul représentant pour l’ensemble des outre-mer, c’est aberrant ! Nous, élus d’outre-mer, connaissons les temps de déplacement et les coûts que cela représente !

En outre, cela ne permettra pas d’avoir une écoute de proximité, ce qui est primordial. Avoir un seul représentant pour l’outre-mer, c’est méconnaître la réalité de ces territoires. Pour ma part, et je pèse mes mots, je trouve cette approche scandaleuse ; cela représente un véritable recul pour nos territoires. Les outre-mer ne constituent pas un seul bloc, ils sont répartis sur l’ensemble des océans. Or le coût financier et l’empreinte carbone du transport aérien sont très élevés. Je compte sur le bon sens du Sénat pour que les outre-mer ne soient pas les victimes d’un contexte qui justifie, peut-être, une réforme.

Mme Corinne Féret. – Il faut insister sur deux choses.

D’abord, La Poste n’est pas une entreprise comme les autres. Elle compte quelque 210 000 salariés, répartis sur de nombreux sites, en métropole ou outre-mer, et représentant une forte diversité de métiers, du conseiller financier à La Banque postale au facteur.

Avec cette proposition de loi, La Poste sera la dernière entreprise à appliquer l’ordonnance de 2017. Or, depuis l’adoption de celle-ci, nous avons eu des retours d’expérience sur la mise en place du CSE dans les entreprises, qui sont presque toutes critiques à ce sujet. Les objectifs annoncés ne sont pas atteints. On constate une diminution du nombre de représentants du personnel sur le terrain, donc une perte de proximité entre les salariés et leurs représentants. Cette proposition de loi ne nous satisfait donc pas.

Ensuite, elle est censée « accompagner » la mise en place du CSE à La Poste, mais, dans cette entreprise, les discussions sont déjà engagées dans cette voie depuis plusieurs semaines, et à marche forcée par-dessus le marché ! La direction de La Poste a donc contacté les organisations syndicales sans même connaître le contenu de cette proposition de loi. Il serait tout de même préférable d’attendre que le législateur se soit prononcé définitivement avant d’entamer les discussions.

Les organisations syndicales de La Poste étaient toutes présentes à l'audition de la semaine dernière et elles étaient unanimes pour dénoncer la façon dont les choses se préparent. D'abord, de très nombreux salariés – plusieurs milliers – relèvent encore de la fonction publique et, avec ce texte, ils seront représentés au travers d'un CSE unique, aux côtés de collègues salariés de droit privé. Ces agents s'inquiètent donc de leur juste représentation au sein de cette instance. En outre, le Cogas sera intégré au sein du CSE, ce qui entraînera la disparition de nombreuses associations agissant sur tout le territoire pour le bénéfice des agents et salariés de l'entreprise.

Nous déposerons donc des amendements, notamment pour reporter la fin des mandats des élus actuels au 31 décembre 2024, afin de donner plus de temps à la discussion et de préserver la qualité du dialogue social. Tout comme les organisations syndicales, nous souhaitons éviter que La Poste vive une situation comparable à celle de France Télécom.

Mme Raymonde Poncet Monge. – Cela a été dit, la direction de La Poste a déjà commencé d'appliquer les modifications envisagées ; il y a d'ailleurs eu un recours syndical à ce sujet. Cette proposition de loi constitue donc un rattrapage de ce qui a déjà commencé. Le fait d'avancer sur ce point avant même l'adoption de la loi ne témoigne pas d'une position d'écoute très attentive de la part de la direction. Du reste, les 7 organisations syndicales sont vent debout contre cette méthode et ces délais.

Par ailleurs, je signale qu'avec cette réforme, La Poste sera la seule entreprise à avoir un CSE sans être passée par l'étape du CE et du CHSCT. Or le bilan de la mise en œuvre de l'ordonnance de 2017 est très négatif.

En outre, les 637 CHSCT de La Poste répondent à un besoin de proximité et ce nombre passera, avec ce texte, à moins de 200 instances, avec une unique CSSCT centrale. Or, je le rappelle, La Poste perd des milliers d'emplois par an et est en restructuration permanente, comme France Télécom. Dans un tel contexte, les CHSCT sont nécessaires, car ils permettent d'analyser ces modifications permanentes des conditions de travail. Je crains que cette entreprise ne vive une situation similaire à celle de France Télécom.

Même les syndicats qui ont signé les accords de méthode ont dénoncé la façon dont les choses se sont passées : un temps mort à la suite de cette signature, suivi d'une accélération brutale. Dans cette affaire, la direction de La Poste est insincère et déloyale. Par conséquent, il faut, à tout le moins, reporter la fin des mandats au 31 décembre 2024.

Enfin, l'instauration du CSE entraîne une baisse des moyens et présente un bilan catastrophique sur la santé et la sécurité au travail. Pendant la crise du covid, les CHSCT ont bien manqué...

Mme Cathy Apourceau-Poly. – Nous nous retrouvons dans les propos tenus. Les syndicats dénoncent unanimement l’instauration à marche forcée du CSE à La Poste. Cette entreprise compte, sans compter les sous-traitants, plus de 200 000 salariés, qui relèvent du public ou du privé, qui sont répartis sur de nombreux sites et exercent des métiers variés.

Il y a donc danger, même pour les salariés relevant d’un statut public. Le CSE, cela signifie moins de dialogue social et moins d’élus – le Gouvernement reconnaît lui-même la baisse de 33 % du nombre d’heures de délégation pour les élus – et cela signifie également un moindre budget, une baisse de l’accompagnement des salariés, notamment en matière de santé et de bien-être au travail.

Le groupe communiste républicain citoyen et écologiste développera son point de vue sur la question en séance publique et votera contre cette proposition de loi.

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – Les points de vue exprimés ce matin avaient déjà été développés en audition. Néanmoins, je n’ai pas la même compréhension que vous, mes chers collègues, de la réaction des syndicats. Ces derniers ont signé, je le rappelle, à plus de 54 % l’accord de méthode. Ainsi, à part chez le syndicat SUD-PTT (Solidaires, unitaires, démocratiques-Postes, télégraphes et télécommunications), nous avons senti chez les organisations syndicales une tendance favorable – la Confédération générale du travail (CGT) l’a elle-même indiqué – à la mise en place du CSE.

Madame Jasmin, la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et, je le disais, la CGT sont favorables à l’instauration du CSE, mais, en effet, pour les outre-mer, il faut que La Poste prévoie une organisation de proximité adaptée, qui relèvera de la négociation entre l’entreprise et les syndicats.

Madame Féret, la Banque postale est une filiale du groupe La Poste et est donc déjà, comme toutes les filiales du groupe, dotée de CSE. Seule La Poste SA est concernée par la réforme.

La Poste a proposé la mise en place de délégués de proximité et le reste relèvera de la négociation.

Par ailleurs, salariés et fonctionnaires sont déjà représentés ensemble au sein des CT – il n’y a donc pas de changement sur ce point. Les fonctionnaires seront spécifiquement représentés au sein d’un conseil des questions statutaires.

Madame Poncet Monge, le dialogue social a aussi été réformé dans la fonction publique, avec la fusion des CT et des CHSCT dans les comités sociaux. La Poste est dans une situation qui n’existe nulle part ailleurs.

J'en viens à la question de la date de fin des mandats des élus actuels. Je propose de repousser cette échéance du 31 juillet au 31 octobre 2024. Vous proposerez d'aller jusqu'au 31 décembre 2024. Le Sénat se prononcera, mais, pour ma part, je maintiendrai ma position. L'essentiel relève désormais de la négociation entre la direction de La Poste et les organisations syndicales.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – Mon amendement **COM-1** vise, ainsi que je l'ai expliqué, à reporter au 31 octobre 2024 la date limite de fin des mandats des actuels représentants du personnel aux CT et CHSCT.

L'amendement COM-1 est adopté.

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – La loi du 2 juillet 1990 prévoit l'application du droit du travail relatif aux CHSCT jusqu'au prochain renouvellement des instances ; la proposition de loi entend mettre un terme à cette application à la fin des mandats des actuels représentants, qui seront prolongés jusqu'à l'élection des prochains CSE. En conséquence, l'échéance du prochain renouvellement des instances devient sans objet, ce que mon amendement **COM-3** tend à supprimer.

L'amendement COM-3 est adopté.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 2

*L'amendement de coordination **COM-9** est adopté, de même que l'amendement rédactionnel **COM-4**.*

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – Mon amendement **COM-5** supprime la précision selon laquelle les salariés de La Poste bénéficient du régime des salariés protégés prévu par le code du travail, celui-ci étant déjà applicable aux salariés de l'entreprise.

Il maintient en revanche la disposition selon laquelle ce régime de protection sera applicable aux salariés élus au sein d'une instance propre à La Poste, puisqu'une telle instance n'est pas prévue dans le code du travail.

L'amendement COM-5 est adopté.

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – Mon amendement **COM-6** précise que les agents publics de La Poste ne bénéficieront pas du congé pour formation syndicale prévu par le code général de la fonction publique, puisqu'ils auront droit au dispositif analogue prévu par le droit du travail : le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

L'amendement COM-6 est adopté.

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – Mon amendement **COM-7** précise les modalités de désignation des représentants des fonctionnaires au conseil des questions statutaires.

*L'amendement COM-7 est adopté, de même que les amendements de coordination **COM-8** et **COM-2**.*

L'article 2 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 3

Mme Brigitte Devésa, rapporteure. – Il n'est pas nécessaire que les dispositions transitoires qui permettront de mettre en place les CSE à La Poste soient applicables dès la publication de la loi. En effet, de telles dispositions d'entrée en vigueur sont réservées aux cas d'urgence, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Les mesures du texte seront donc applicables le lendemain de la publication de la loi, comme le prévoit l'article 1^{er} du code civil. Dans ce contexte, mon amendement **COM-10** vise à supprimer cette mention.

L'amendement COM-10 est adopté.

L'article 3 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

La proposition de loi est adoptée dans la rédaction issue des travaux de la commission.

TABLEAU DES SORTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 1^{er} Prolongation des mandats des représentants du personnel de La Poste			
Mme DEVÉSA, rapporteure	1	Report au 31 octobre 2024 de la date limite de fin des mandats des actuels représentants du personnel	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	3	Suppression de l'échéance du prochain renouvellement des instances	Adopté
Article 2 Mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste			
Mme DEVÉSA, rapporteure	9	Coordination	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	4	Suppression d'une précision superfétatoire	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	5	Régime de protection des salariés représentants élus du personnel au sein d'une instance de représentation propre à La Poste	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	6	Inapplicabilité du congé pour formation syndicale aux agents publics de La Poste	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	7	Modalités de désignation des membres de l'organisme représentant les fonctionnaire de La Poste	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	8	Coordination	Adopté
Mme DEVÉSA, rapporteure	2	Report au 31 octobre 2024 de l'application à La Poste des dispositions du code du travail relatives aux CSE	Adopté
Article 3 Dispositions transitoires pour la mise en place des CSE à La Poste			
Mme DEVÉSA, rapporteure	10	Suppression de l'application des dispositions de l'article 3 dès la publication de la loi	Adopté

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 BIS, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »¹.

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « transmis » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie². Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte³. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial⁴.

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

¹ Cf. commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 - Loi portant réforme des retraites.

² Cf. par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 - Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 - Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias.

³ Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 - Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique.

⁴ Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 - Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France.

En application du *vademecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales **a arrêté**, lors de sa réunion du mercredi 5 octobre 2022, **le périmètre indicatif de la proposition de loi n° 874 (2021-2022) visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste.**

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives aux relations collectives de travail à La Poste.

En revanche, la commission a estimé que ne présentaient **pas de lien, même indirect, avec le texte déposé**, des amendements relatifs :

- au service public postal ainsi qu'aux activités et aux missions de La Poste ;

- au droit commun du travail et de la fonction publique.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

- **Groupe La Poste**

Philippe Wahl, président-directeur général

Valérie Decaux, directrice des ressources humaines

Yannick Imbert, directeur des affaires territoriales et publiques

Rebecca Peres, déléguée aux affaires parlementaires

- **CGT FAPT**

Alexandra Meynard, secrétaire fédérale en charge de la veille économique, de la prospective et du numérique

Johan Chupin, membre du bureau national de l'Union fédérale des cadres CGT FAPT

- **Fédération Communication conseil culture CFDT (F3C-CFDT)**

Aline Guérard, secrétaire nationale

Mickaël Schreiber, secrétaire fédéral en charge de La Poste

- **SUD-PTT**

Angélique Grosmaire, secrétaire fédérale

Nicolas Galepides, membre du bureau fédéral

Jean-Paul Dessaux, juriste

- **FO COM**

Christine Simon, secrétaire générale adjointe en charge de La Poste

Jean-Mathieu Canniccioni, vice-président du Cogas de La Poste, responsable national en charge du social

Alain Pelletingees, responsable national en charge de la branche Banque grand public numérique

Michaël Amsilli, responsable national des directions à compétences nationales

- **CFE-CGC Groupe La Poste**
 - Victor Farinha**, président
 - Dalila Yousfi**, secrétaire nationale en charge du dossier CSE
 - Pascal Corradi**, secrétaire général adjoint et secrétaire national en charge du dossier CSE
- **CFTC La Poste**
 - Christophe Barrat**, président Section nationale CFTC La Poste
 - Chantal Bonhoure**, secrétaire nationale
 - Bernard Poisson**, président du secteur des postes CFTC
 - Suzanne Laleuw**, juriste pour la Fédération MEDIA+
- **Fédération UNSA-Postes**
 - Samuel Berthelot**, secrétaire général
 - Yoanne Dewitte**, conseillère stratégique et formatrice CHSCT
 - Michel Moureau**, secrétaire général adjoint
 - Samuel Ruesche**, secrétaire général adjoint

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

- **Direction générale du travail (DGT)**
- **Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et Service des ressources humaines des ministères économiques et financiers (mission Politiques des personnels de La Poste et d'Orange SA)**

LA LOI EN CONSTRUCTION

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl21-874.html>