

PROPOSITION DE LOI

ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES À LA POSTE

Première lecture



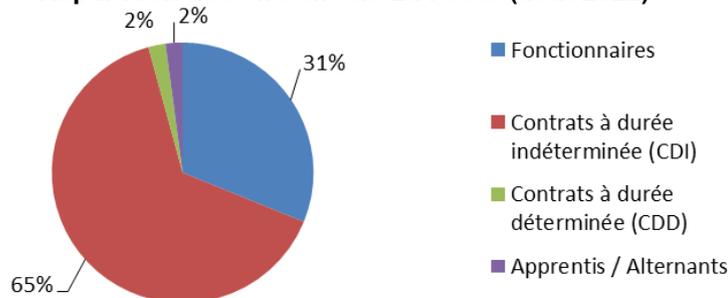
La Poste dispose d'une représentation du personnel et d'un droit syndical dérogatoires, fruits de l'histoire et des spécificités de l'entreprise. Ce cadre apparaît aujourd'hui obsolète à la suite des réformes du dialogue social dans le secteur privé et dans la fonction publique. La commission a approuvé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

1. 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.**

Répartition des effectifs de La Poste (août 2022)



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.

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.

2. 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.**

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.

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

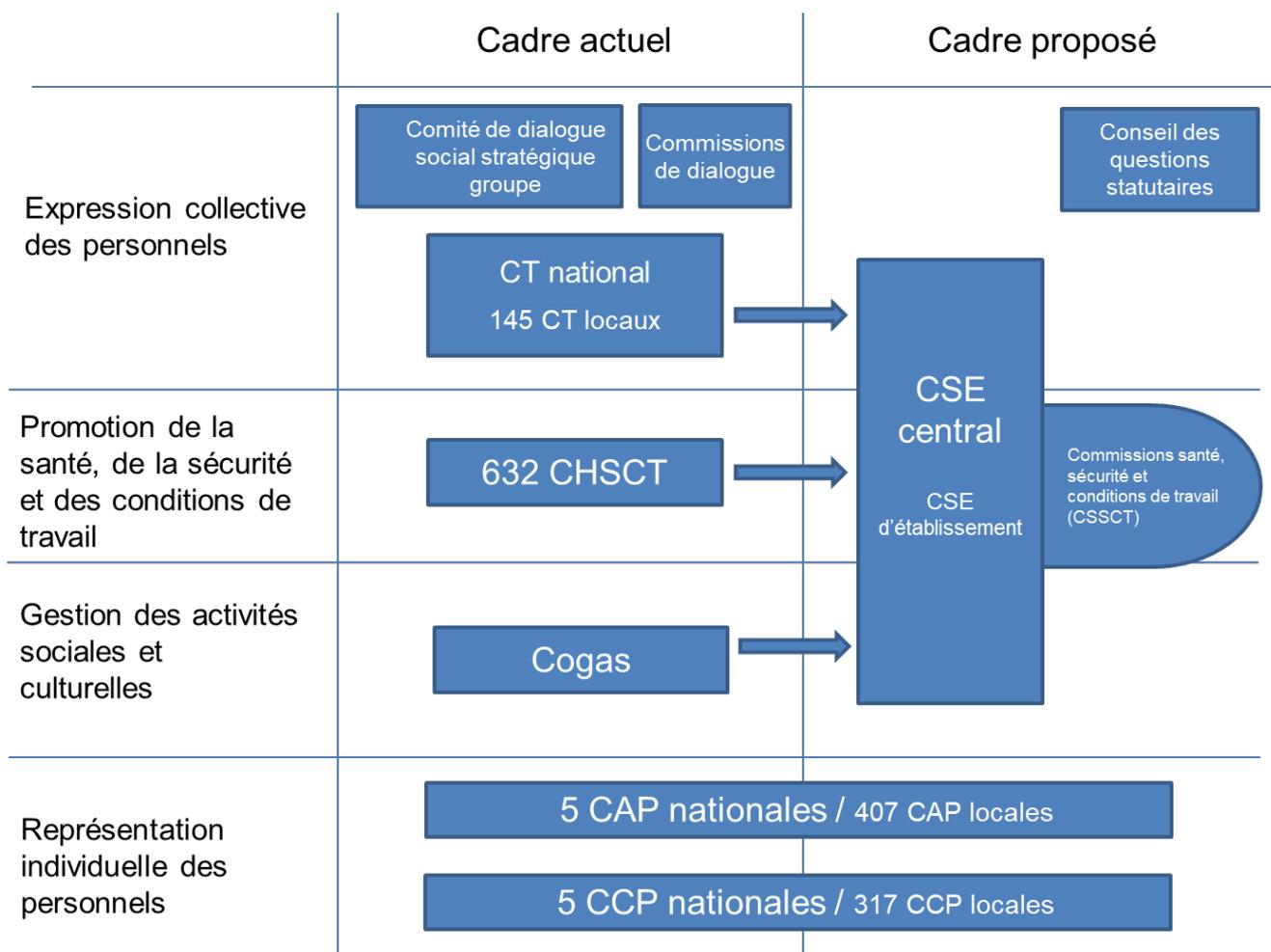
L'article 2 rend applicables à l'ensemble du personnel de La Poste les dispositions du code du travail relatives au droit syndical, à la négociation collective et aux institutions représentatives du personnel, sous réserve d'adaptations justifiées par la situation particulière des fonctionnaires.

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.

3. 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.**

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.**



EN SÉANCE

Lors de la discussion en séance publique, le Sénat a adopté quatre amendements de la rapporteure, dont trois amendements de coordination et un amendement prévoyant le transfert aux CSE des biens, droits et obligations, créances et dettes des CHSCT de La Poste.

Le Sénat a adopté la proposition de loi ainsi modifiée.



Catherine Deroche
Sénatrice (LR) de Maine-et-Loire
Présidente



Brigitte Devésa
Sénatrice (UC) des Bouches-du-Rhône
Rapporteure

Consulter le dossier législatif : <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp121-874.html>