

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Examen de la proposition de loi visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste (n° 373) (M. Stéphane Travert, rapporteur) 2
- Présences en réunion..... 16

Mercredi

9 novembre 2022

Séance de 15 heures

Compte rendu n° 18

SESSION DE 2022-2023

**Présidence de
Mme Fadila Khattabi,
présidente**



La séance est ouverte à quinze heures.

La commission procède à l'examen de la proposition de loi visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste (n° 373) (M. Stéphane Travert, rapporteur).

M. Stéphane Travert, rapporteur. Voilà plus de trente ans, avec la loi du 2 juillet 1990, le législateur réformait en profondeur l'administration des postes et des télécommunications et créait deux personnes morales de droit public distinctes, La Poste et France Télécom. Deux décennies plus tard, la loi du 9 février 2010 transformait La Poste, dont les activités s'étaient entre-temps diversifiées à mesure que diminuait la place occupée par la distribution du courrier, en une société anonyme à capitaux publics ayant le caractère d'un service public national. À ce titre, La Poste remplit quatre missions d'intérêt général : le service universel postal, une contribution à l'aménagement et au développement du territoire, le transport et la distribution de la presse, et l'accessibilité bancaire. Son personnel relève d'une pluralité de statuts, fruit des évolutions qu'a connues l'entreprise depuis le début des années 1990 : fonctionnaires régis par des statuts particuliers, représentant un peu plus de 30 % des 170 000 collaborateurs que compte la maison-mère, agents contractuels de droit public et, surtout, salariés, qui représentent un peu moins de 70 % des effectifs.

L'histoire de La Poste explique qu'elle se caractérise par un régime original de représentation du personnel et qu'elle soit encore dotée d'instances inspirées de celles qui existent dans la fonction publique : 145 comités techniques locaux (CTL), qui connaissent des questions de représentation collective du personnel ; 407 commissions administratives paritaires (CAP), qui connaissent des questions touchant à la situation individuelle des fonctionnaires ; 317 commissions consultatives paritaires (CCP), qui connaissent des questions touchant à la situation individuelle des agents contractuels et 632 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), semblables, à quelques réserves près, à ceux qui étaient installés dans les entreprises privées avant la réforme de 2017. En outre, un conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (Cogas) définit la politique et assure la gestion et le contrôle des activités de cette nature relevant de la société.

Enfin, La Poste comprend une commission d'échanges sur la stratégie, chargée d'informer les organisations syndicales des perspectives d'évolution la concernant et de recueillir leurs analyses sur les orientations stratégiques du groupe, ainsi qu'une commission de dialogue social, qui permet d'assurer une concertation avec les mêmes organisations syndicales sur les projets d'organisation de portée nationale ou sur des questions d'actualité, et de les informer. La première ne se réunit toutefois plus depuis qu'un nouveau comité de dialogue social stratégique groupe, créé par accord du 21 juin 2017, assume les fonctions qui lui étaient dévolues. Du reste, c'est le droit syndical de la fonction publique qui s'applique par principe à tous les personnels de La Poste.

J'en viens aux raisons qui justifient que le Parlement examine la présente proposition de loi. Les mandats des membres des CHSCT et des comités techniques arrivent à leur terme le 31 janvier 2023, c'est-à-dire dans moins de trois mois. Or, la loi rend applicables à La Poste les dispositions du code du travail relatives aux CHSCT jusqu'au prochain renouvellement

des instances uniquement et, en l'état actuel des choses, prohibe que les prescriptions touchant aux comités sociaux et économiques (CSE), puissent y produire des effets. Ainsi, sans intervention du législateur, ces instances seront à très court terme dépourvues de base légale pour remplir leurs missions, ce qui ne saurait être envisagé. Les sénateurs ont donc pris l'initiative de déposer le texte que la commission des affaires sociales examine aujourd'hui.

L'article 1^{er}, tout d'abord, proroge les mandats des membres des CHSCT et des comités techniques de La Poste jusqu'à la proclamation des résultats des élections aux CSE qui vont être mis en place, et au plus tard jusqu'au 31 octobre 2024, au lieu du 31 juillet 2024 comme le prévoyait l'article dans sa rédaction initiale.

L'article 2 assujettit La Poste, à compter de la même échéance, à l'application des dispositions du code du travail relatives à la représentativité syndicale, à la négociation collective et aux institutions représentatives du personnel (IRP), sous réserve des adaptations justifiées par la présence de fonctionnaires dans l'entreprise. Disparaîtront donc, à la faveur de la réforme, le comité technique national, les CTL, les CHSCT, la commission d'échanges sur la stratégie, la commission de dialogue social et le Cogas, les prérogatives de ces différentes structures ayant vocation à revenir au CSE central et aux CSE d'établissement. Seront conservées, en revanche, les CAP et les CCP.

Enfin, l'article 3 permet à La Poste, à titre transitoire, de s'appuyer sur un ensemble de dispositions du code du travail aux fins de conclure des accords portant sur l'organisation des élections et la détermination du fonctionnement et des attributions des futurs CSE.

La transformation du cadre juridique du dialogue social à La Poste paraît justifiée, à l'heure où ses IRP n'ont plus d'équivalent dans le droit commun du fait de la suppression des CHSCT et de la disparition très prochaine des comités techniques dans la fonction publique, et où les salariés comptent pour plus des deux tiers de ses effectifs. Elle est d'autant plus compréhensible que les filiales du groupe – La Banque postale, La Poste Immobilier et Mediapost, pour ne citer qu'elles – relèvent du code du travail et sont dotées de CSE.

Le nouveau système devra toutefois tenir compte des spécificités d'une entreprise qui exerce un grand nombre d'activités sur tout le territoire et qui emploie encore près d'un tiers de fonctionnaires. La loi le prévoit expressément. Ainsi, la création d'un conseil des questions statutaires, sur le modèle retenu chez Orange, est le gage d'un traitement des problématiques les intéressantes dans des conditions appropriées.

Au demeurant, le maillage territorial des IRP de demain devra permettre de répondre au besoin de proximité entre les personnels et leurs représentants. Pour des raisons parfaitement légitimes, les organisations syndicales y attachent une très grande importance. Il est évident, de surcroît, que la question revêt une sensibilité particulière alors que le nombre d'élus est appelé à diminuer.

La Poste doit prendre toute la mesure des enjeux qui s'élèvent en la matière. À cet égard, il est rassurant qu'elle envisage la création de près de 900 représentants de proximité, qui serviront de relais entre les élus et les agents. Il est tout aussi positif qu'elle admette la nécessité de l'installation d'un CSE dans chacun des départements ultramarins, de même qu'en Corse, où le risque d'éloignement des IRP suscite des inquiétudes compréhensibles chez les agents.

Cela étant dit, il me semble utile de souligner que la question du périmètre des CSE doit relever de la négociation collective, et non pas de la loi. Je ne crois pas, en effet, qu'on puisse raisonnablement envisager que la loi définisse le nombre d'instances qu'une entreprise, fût-ce La Poste, doit mettre en place.

Comme vous le savez, les discussions entre la direction et les organisations syndicales ont déjà débuté et un accord de méthode sur le projet de création des nouvelles instances a recueilli la signature de la majorité de ces organisations. Il est normal que les positions des parties divergent sur certains points, mais il est bon qu'elles ne soient pas figées. Je crois pouvoir dire que tel est le cas, ainsi que tendent à le démontrer les récentes évolutions de l'entreprise sur le nombre de CSE à installer dans les territoires ultramarins.

Pour conclure, je tiens à insister sur le fait que la proposition de loi fait œuvre utile en adaptant le régime de la négociation collective de La Poste à sa physionomie contemporaine, tout en laissant aux acteurs du dialogue social un temps suffisant pour préparer la transformation majeure qui s'annonce.

Je remercie le Sénat de s'être saisi de ce sujet et les sénateurs, à commencer par la rapporteure Brigitte Devésa, d'avoir enrichi le texte en commission et en séance publique. Je remercie également les organisations syndicales et la direction de La Poste pour la qualité des échanges que nous avons eus lors des auditions préparant cette proposition de loi et le projet de rapport qui vous a été adressé dernièrement.

Mme la présidente Fadila Khattabi. La parole est aux représentants des groupes.

Mme Fanta Berete (RE). Jusqu'à présent, La Poste a échappé à la réforme de ses instances représentatives parce qu'elle est expressément exclue du champ d'application du code du travail en la matière et que sa nature juridique n'entre pas non plus dans le champ des dispositions du code général de la fonction publique sur ces points. Cependant, La Poste emploie aujourd'hui 170 000 collaborateurs pour lesquels coexiste une pluralité de statuts, dont 31 % environ d'agents publics mais aussi et surtout 69 % de salariés de droit privé.

Dans ce contexte, la transposition à La Poste des dispositions du code du travail relatives à la représentativité syndicale paraît justifiée afin de répondre aux enjeux de sa physionomie actuelle. Je rappelle à cet égard qu'un CSE est une IRP qui fusionne d'ordinaire les délégués du personnel, le CHSCT et le comité d'entreprise. Dans le cas de La Poste, la configuration de la représentation est inédite, fruit d'un héritage historique car, au-delà des CHSCT, on y trouve également, à des niveaux national ou local, ou encore à ces deux niveaux, des comités techniques, des CAP et des CCP. Pour réussir cette transformation et fusionner l'ensemble de ces instances, il est essentiel de mettre en place un dialogue intense, mais serein.

C'est précisément ce qu'ambitionne cette proposition de loi, fondamentale car, au 31 décembre prochain, il n'existera plus rien à La Poste en termes de négociation collective, domaine pour lequel elle est pourtant citée en exemple : l'expiration prochaine des instances et mandats en cours plongera l'entreprise dans un *no man's land* juridique.

Nous vous invitons donc à adopter ce texte de manière conforme, afin de donner à La Poste un cadre de fonctionnement transitoire clair et réaliste qui permettra, grâce à une prorogation d'un an et demi des mandats actuels, de mener les concertations nécessaires, respectueuses de chacun, et d'aboutir à la mise en conformité des IRP avec le droit privé au plus tard pour le 31 octobre 2024.

M. Victor Catteau (RN). Cette réforme des IRP de La Poste envisage de soumettre l'ensemble du personnel de cette entreprise au code du travail, en particulier aux dispositions relatives aux CSE. Avec 28 de ces CSE pour 101 départements, dont un seul représentant dans les territoires ultramarins, de trop nombreux collaborateurs seront trop éloignés, et donc trop peu écoutés, des élus qui ont vocation à les représenter. C'est là un véritable manque de considération pour les employés de cette entreprise, qui est d'ailleurs celle qui a connu le plus grand nombre de suppressions d'emplois – près de 150 000 en vingt ans –, sans compter que les employés de La Poste sont régulièrement victimes de conditions de travail sévèrement dégradées, qui risquent d'empirer avec le projet de conversion des 637 CHSCT en 121 commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

C'est pourquoi, profondément attachés à cette entreprise qui, forte de ses 210 000 collaborateurs accomplissant une mission de service public, est le premier employeur de France, nous soutiendrons des amendements visant à préserver tant bien que mal les intérêts des salariés de La Poste.

Mme Rachel Keke (LFI - NUPES). Avec ce nouveau projet de loi, le Gouvernement démontre encore une fois sa déconnexion des réalités sociales et son mépris profond du monde du travail et des salariés. Alors que la France arrive en tête des records d'accidents mortels du travail en Europe, alors que la souffrance au travail et la pénibilité sont des sujets majeurs, alors que nous avons le recul nécessaire, depuis 2017, pour faire le bilan désastreux de la suppression des CHSCT et de la création des CSE dans les entreprises privées, ainsi que des malheureuses ordonnances Macron, malgré ces constats sans appel, le projet du Gouvernement est d'élargir ces dégâts et de les étendre à La Poste.

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) nous apprend pourtant que, dans le privé, la création des CSE et la suppression des CHSCT s'est traduite, au-delà des effets en termes de santé et de sécurité au travail, par le recul de la représentation des salariés et de la proximité. En 2019, l'émission « Cash investigation » a mis en lumière les conséquences dramatiques des réorganisations à La Poste, qui entraînent stress et suicides au travail de salariés, employés, et même cadres.

Il est temps d'arrêter cette hémorragie sociale et de repenser le monde du travail et l'organisation des instances de représentation du personnel. Il est temps de rétablir les CHSCT partout dans les entreprises, plutôt que de normaliser leur suppression. Assez de mépris et de déconnexion ! Les salariés méritent mieux que ce que le Gouvernement veut leur infliger.

Nous voterons contre cette proposition de loi.

M. Stéphane Viry (LR). La présente proposition de loi, qui émane du groupe Union Centriste du Sénat, vise à réformer la représentativité salariale au sein de La Poste. Ce secteur a beaucoup évolué depuis, notamment, la loi de 1990 qui a séparé La Poste de France Télécom. Comme l'a souligné M. le rapporteur, différents statuts coexistent actuellement dans cet établissement, avec des instances qui n'existent plus dans le privé ni dans le public et des commissions de représentation individuelle telles qu'on en trouve dans les collectivités territoriales, les CCP et CAP, ainsi que le Cogas.

Le secteur d'activité économique de La Poste connaît de multiples tensions, avec la concurrence d'Amazon et le passage au numérique forcé. Alors que le contexte des métiers change, il faut trouver le cadre permettant un dialogue social efficient, où chacun trouve sa

place et son utilité. Dans l'intérêt de l'entreprise et dans le cadre de ses objectifs et de son développement, la question est de savoir comment associer des représentants du personnel aux choix, à la mobilisation des moyens et au management des ressources dans l'intérêt collectif. Les réponses doivent être au plus près du terrain et viser à la meilleure organisation économique possible pour cette entreprise, au plus près des territoires.

Le calendrier et la méthode semblent toutefois heurter les représentants syndicaux. Ne serait-il pas possible d'évoquer un système transitoire plus adapté ?

M. Olivier Falorni (Dem). Le statut de La Poste, institution qui fait partie du patrimoine national, n'a cessé d'évoluer au cours des dernières décennies. D'abord administration publique, puis exploitant public, La Poste est depuis 2010 une société anonyme à capitaux publics, avec une mission de service public. Elle emploie ainsi des agents de droit privé et de droit public. De fait, elle dispose d'un régime hybride de représentation du personnel, adapté au fil des évolutions précédemment évoquées, mais dont le socle est régi par la loi de juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste.

Toutefois, ces dernières années, les bases législatives de la négociation collective et de la représentation du personnel ont connu de profondes modifications. Depuis les ordonnances de 2017, le CSE regroupe la plupart des instances, dont les anciens CHSCT. Si ces CHSCT sont encore en vigueur à La Poste jusqu'à la fin des mandats en cours, comme le prévoit la loi de 2019 relative à la transformation de la fonction publique, le futur cadre juridique du dialogue social n'est actuellement pas prévu dans la loi.

Un vide doit donc être comblé et une mise en conformité avec le droit commun doit être effectuée, en tenant compte des spécificités d'une entreprise où travaillent des salariés et des fonctionnaires. C'est l'objet des trois articles que contient ce texte. La période transitoire courant jusqu'en octobre 2024 – introduite au Sénat – devrait permettre à la négociation d'installer sereinement ces nouvelles instances. Il s'agit donc de poser les jalons juridiques nécessaires à cette réforme tout en laissant des marges de manœuvre suffisantes au dialogue social entre la direction de l'entreprise et les différentes organisations syndicales.

Pour toutes ces raisons, le groupe Démocrate soutiendra l'adoption de cette proposition de loi.

M. Arthur Delaporte (SOC). La Poste n'est pas une entreprise comme les autres : c'est la butte-témoin du recul de l'État. J'espère que cette réforme ne marquera pas un recul supplémentaire de l'État social et des droits sociaux, notamment des droits de représentation des personnels. En effet, La Poste a déjà subi plusieurs attaques, avec la fermeture des bureaux de poste, la diminution du nombre des postiers et la réduction des cadences. Elle est l'entreprise qui a subi le plus grand nombre de suppressions d'emplois en vingt ans – 146 175, selon Sud. Le volume du courrier a certes baissé, mais l'effectif baisse également, alors que le nombre d'adresses augmente. Or, lorsque le nombre d'adresses augmente, ce n'est pas parce qu'il y a moins de courrier que les tournées se réduisent. Il faut tenir compte de la réalité de travail !

Un dialogue social apaisé est donc nécessaire à La Poste, pour que chacun puisse être représenté au mieux.

Le groupe Socialistes et apparentés s'était opposé, lors de l'examen de la loi instaurant les CSE issus des ordonnances Macron fusionnant les instances de représentation

des personnels, à la disparition des CHSCT. En prévoyant de passer de 145 CTL à 28 CSE et de 637 CHSCT à 121 CSSCT, la direction de La Poste amenuisera de fait la capacité de dialogue social dans l'entreprise. Avec 53 000 fonctionnaires et 100 000 salariés, ce cumul de statuts ne doit pas entraîner une précipitation qui créerait de la souffrance au travail. Nous avons en effet mesuré ce problème chez France Télécom et il faudrait être vigilants pour La Poste. Notre groupe est donc défavorable à cette proposition de loi.

M. Paul Christophe (HOR). La Poste est une entreprise singulière par sa taille, ses missions de service public, son implantation territoriale et la nature juridique de son personnel, qui se caractérise par une pluralité des statuts. Elle emploie, en effet, à la fois des fonctionnaires régis par des statuts particuliers, des salariés de droit privé et des agents contractuels de droit public. Elle représente donc un cas particulier en matière de dialogue social. Elle se différencie aussi par une pluralité de secteurs d'activité en tant qu'opérateur de service public, avec des services postaux, de téléphonie mobile, de banque, d'assurance, de fourniture de services numériques et de commerce en ligne.

Il est donc primordial de donner à ce service public fondamental en pleine mutation les moyens de moderniser ses institutions pour acter pleinement son entrée dans une ère numérique. La numérisation reste un véritable défi pour les entreprises comme pour les administrations.

La création de CSE à La Poste représente ainsi un chantier de grande ampleur, qui s'accompagne d'un changement culturel majeur avec le passage au droit syndical applicable aux entreprises privées.

Le texte que nous examinons prévoit donc d'appliquer à l'ensemble du personnel de La Poste, de droit privé ou de droit public, les dispositions du code du travail relatives aux CSE, en réformant les IRP. Il s'agit ainsi d'accompagner la mise en place des CSE dans l'entreprise. Une loi est nécessaire pour assurer une mise à jour des IRP, qui relèvent toujours de la loi de 1990. Il convient donc d'assurer un cadre permettant un dialogue social, le temps que les négociations avec les représentants syndicaux aboutissent de manière apaisée, en 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, nous pouvons nous réjouir que l'accord de méthode ait été conclu en septembre 2022. Afin de laisser du temps à la négociation et à la bonne tenue du dialogue social, le groupe Horizons et apparentés soutiendra cette proposition de loi telle qu'elle a été transmise par le Sénat.

Mme Marie-Charlotte Garin (Ecolo - NUPES). Depuis 1983, et notamment sa transformation en société anonyme, le groupe La Poste n'a cessé de subir des restructurations délétères qui l'éloignent toujours plus de ses missions de service public et le prive de ses moyens. Il reste ainsi 5 300 bureaux de poste dits de plein exercice, contre 8 414 il y a cinq ans. La Poste est passée de 320 000 employés en 2000 à 180 000 en 2021. Elle compte 70 000 facteurs, contre 100 000 il y a vingt ans.

Les cadences augmentent, les conditions de travail se dégradent, et les risques psychosociaux se multiplient – entre 2008 et 2016, on a déploré chaque année une trentaine de suicides. Les tournées chronométrées par des logiciels retirent toute autonomie aux salariés, qui perdent le sens de leur travail. Ce taylorisme d'un nouveau genre empêche les postiers de faire valoir leur intelligence dans leur travail et les prive de la maîtrise de leurs tâches.

On justifie les restructurations qui se succèdent selon un rythme soutenu par la baisse du courrier, en masquant l'augmentation du nombre de colis et celle des adresses, et surtout on ne prend plus en compte les missions de lien social qui, de l'État romain au système de relais postaux de Louis XI, nationalisé sous Louis XIV, font de La Poste l'un des plus anciens services publics au monde.

Nous sommes contre la philosophie même de ce texte, qui proroge les CHSCT avant de les enterrer définitivement et supprime totalement le régime actuel de dialogue social au sein de La Poste. D'après les acteurs de terrain, le dialogue social est déjà très faible, voire inexistant. Le CHSCT semble être le lieu où des marges de manœuvre persistent au quotidien. Nous craignons que ce texte affaiblisse encore davantage le pouvoir des salariés à l'égard de leur direction. Les CSSCT, qui doivent remplacer les CHSCT, seront beaucoup moins nombreux et ils auront des prérogatives bien moindres. Ils ne protégeront donc pas aussi efficacement les droits des salariés.

Concentration et éloignement des centres de décision, appauvrissement du dialogue social, diminution de la représentation syndicale, atteinte aux principes d'autonomie et de proximité dans une entreprise en restructuration et désorganisation permanente, perte de la singularité des territoires, tout dans la proposition de loi conduira le groupe Écologiste de l'Assemblée, comme celui du Sénat, à voter contre le présent texte.

M. Pierre Dharréville (GDR - NUPES). Avec cette proposition de loi, il s'agit de mettre en œuvre à La Poste les ordonnances dites « Macron » de 2017. Pour vouloir le faire, il faudrait soit trouver bonnes ces ordonnances, soit vouloir du mal à La Poste...

La nécessité de procéder à l'ajustement qui nous est proposé découle directement des précédentes étapes de la privatisation de La Poste, pour laquelle nous avons pour notre part une ambition forte, celle d'en faire un grand service public de la logistique et du droit à la communication, qui pourrait se développer pour répondre à de nouveaux besoins.

La Poste, hier service public, est devenue une société anonyme, avec le lot de réductions drastiques d'emplois, la perte de sens pour les salariés et l'éloignement par rapport aux besoins des usagers que cela implique. La Dares a d'ailleurs dressé en juillet 2022 un bilan sans appel des ordonnances Macron : recul de la représentation des salariés, perte de proximité des élus et repli des questions de santé au travail dans les entreprises.

Le projet de la direction de La Poste, qui a inspiré cette proposition de loi et a été présenté aux organisations syndicales l'été dernier, visait à diviser le nombre d'instances par cinq et, évidemment, à réduire fortement le nombre de représentants. Ainsi, alors qu'un CHSCT représente en moyenne 290 salariés, une CSSCT en représentera demain 1 400 et n'aura pas les mêmes prérogatives. Il n'est pas sûr que La Poste aille si bien qu'elle puisse se le permettre.

Dans une telle entreprise, qui assure la permanence et la continuité de nombreuses activités – distribution du courrier et de colis ou encore services financiers –, avec des régimes de travail très différents, des horaires atypiques et des salariés exposés à de nombreux risques professionnels, la disparition des CHSCT est extrêmement grave et inquiétante. Aussi, il nous semble important que la période ouverte jusqu'en octobre 2024 par la proposition de loi soit véritablement mise à profit pour mettre en place, par la négociation collective, des IRP en partant des spécificités de La Poste et des besoins de ses salariés. Nous nous opposerons naturellement à la proposition de loi telle qu'elle est rédigée.

Pour que la négociation se passe le mieux possible, il faut que la direction de La Poste cesse les réorganisations entreprises dans le cadre de La Poste 2030, qui consistent en fait en des restructurations des périmètres des établissements existants. Sinon, les organisations syndicales auront d'autant plus le sentiment de négocier, comme elles le disent elles-mêmes, « sur des sables mouvants ».

M. Paul-André Colombani (LIOT). La Poste exerce des missions essentielles de service public. S'assurer de la qualité du dialogue social et des conditions de travail au sein de cette entreprise, c'est donc aussi contribuer à la qualité du service public sur tout le territoire. Notre groupe aura deux exigences pour ce texte, qui prévoit la mise en place de CSE au sein de La Poste.

La première exigence est le respect de la négociation. Nous prenons acte des concertations en cours entre la direction et les organisations syndicales, mais il est indispensable de prolonger la période de transition jusqu'à la fin 2024, car cette réforme constitue un chantier de grande ampleur. La majorité des CSE mis en place dans le secteur privé l'ont été de manière unilatérale, et non par accord, ce que nous déplorons. L'autre enseignement qu'on peut tirer du bilan provisoire des CSE est le besoin d'instances de représentation suffisamment nombreuses, suffisamment proches des personnels et suffisamment armées pour aborder tous les sujets, en particulier la santé et la prévention des risques psychosociaux. La disparition des CHSCT ne doit pas faire passer ce sujet au second plan.

Notre seconde exigence est celle de la proximité. La réduction du nombre d'instances fera nécessairement perdre en proximité géographique, et cette question se pose avec plus d'acuité encore dans les territoires ultramarins et insulaires. Les premières propositions ne prévoyaient qu'un seul CSE pour tout l'outre-mer et aucun pour la Corse, ce qui n'est évidemment pas acceptable. Il semblerait que la direction de La Poste soit prête à évoluer, mais nous devons impérativement rester vigilants sur ce sujet. Nous y reviendrons à la faveur des amendements. L'ancrage territorial est une condition *sine qua non* de la bonne tenue du dialogue social au sein de La Poste.

Mme la présidente Fadila Khattabi. La parole est à M. Thibault Bazin.

M. Thibault Bazin (LR). Il faut recréer un cadre permettant d'assurer le dialogue social à La Poste. La question est de savoir si ce cadre doit être spécifique. Je le crois, car La Poste a des missions spécifiques de service public, et même des contraintes, qui se traduisent pour les salariés en distance à parcourir, en temps de trajet, parfois entre plusieurs lieux de travail, notamment dans nos territoires ruraux, mais aussi en agilité quand il faut exercer plusieurs métiers – je pense aux facteurs guichetiers. La dimension territoriale, c'est-à-dire l'accès aux services postaux partout dans nos territoires, appelle-t-elle un cadre adapté pour le dialogue social ? Le cas échéant, dans quelle mesure la proposition de loi permet-elle d'assurer un tel cadre ?

M. le rapporteur. Nous avons un attachement particulier à La Poste, depuis toujours – cela remonte à l'enfance. Il y a un héritage de La Poste, sorte de patrimoine national, qui est en constante évolution concernant les missions exercées et les métiers depuis bon nombre d'années. Le nombre de plis distribués a notamment changé, et des actions de proximité ont été développées par les facteurs dans les territoires, notamment les plus ruraux. La Poste, ancienne entreprise d'État, est devenue une entreprise privée ayant des missions de service public. Nous tenons tous à leur maintien ainsi qu'au maintien de la qualité du dialogue social, qui doit être fructueux et fécond dans cette entreprise.

Il faut distinguer deux éléments, monsieur Bazin : d'une part, l'organisation de la négociation entre les organisations syndicales et la direction de La Poste, telle qu'elle est prévue par la proposition de loi ; d'autre part, la présence de La Poste dans les territoires. Les commissions départementales de présence postale territoriale sont notamment là pour travailler sur le maillage de La Poste. Par ailleurs, la création de près de 900 représentants de proximité permettra d'avoir des interlocuteurs pour le dialogue nourri qui doit continuer à exister entre les politiques, les habitants, les utilisateurs du service public et la direction générale de La Poste, tout comme il doit y avoir un dialogue de qualité avec les organisations syndicales.

Je considère qu'un certain nombre d'avancées ont été obtenues en réponse aux demandes des organisations syndicales, que nous avons auditionnées. Certains estiment qu'un CSE pour les outre-mer n'est pas suffisant, et je le crois aussi. Nous avons pu obtenir qu'il y en ait un par territoire ultramarin, ce qui est une bonne nouvelle. Compte tenu de l'insularité de la Corse, celle-ci doit également avoir un CSE, pour répondre à un besoin spécifique de proximité.

J'entends celles et ceux qui considèrent que cette proposition de loi ne va pas dans le bon sens et qu'il faudrait maintenir les CHSCT, mais la loi en vigueur est ce qu'elle est. Les CSE ont été créés pour constituer de nouveaux espaces de dialogue social, et La Poste, comme toute entreprise, doit s'intégrer dans ce nouveau dispositif, en appliquant tout simplement la loi. Si nous ne faisons rien, le dialogue social n'aura plus de cadre légal pour se développer à La Poste à partir du 31 janvier 2023. Est-ce ce que nous voulons, peu importe que nous soyons d'accord ou non avec le remplacement des CHSCT par les CSE ? Les auditions ont fait ressortir le souhait que le dialogue social continue, et la direction de La Poste s'est engagée à écouter l'ensemble des organisations syndicales. Un accord de méthode, signé par plus de 50 % des organisations représentatives des salariés, a vu le jour. C'est le signe que chacun est prêt à entrer dans un processus de discussions et de négociations qui doit permettre de trouver des réponses aux différentes attentes. Je rappelle aussi que les filiales de La Poste, Mediapost et La Banque postale, disposent déjà de CSE.

L'ensemble des organisations syndicales demandent à la direction générale de La Poste le maintien de la proximité et de la qualité des discussions. Pourquoi n'y a-t-il pas un CSE par département ? Il ne servirait à rien de créer des CSE dans des périmètres ne correspondant pas à l'organisation et à la réalité économique de l'entreprise. Le dispositif perdrait en intérêt sur le plan stratégique et les organisations syndicales n'auraient pas toujours d'interlocuteur pertinent. Vous savez comme moi que l'organisation de La Poste ne repose plus, depuis plus de vingt ans, sur une base départementale mais plutôt régionale.

Il n'y aura pas de division de la représentation du personnel. La mise en place de CSE ne signifie aucunement qu'ils seront les seules instances. Des représentants de proximité verront le jour, dans le cadre d'un accord – cela fait aussi partie de la discussion. La proposition de loi fixe un cadre : laissons le dialogue social se dérouler au sein de La Poste. Des commissions, notamment les CSSCT, en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, seront créées, et il faudra, là aussi, que la direction de La Poste apporte des réponses aux demandes très fortes des organisations syndicales. Il y a aussi des délégués syndicaux, à proximité de l'ensemble des salariés de La Poste, pour traiter des inquiétudes qui peuvent exister. Il a ainsi été question des cadences de travail et des difficultés dans certains territoires, notamment en raison des temps de déplacement. Enfin, des sections syndicales peuvent exister dans chaque établissement, mais cela dépend des organisations syndicales, des hommes et des femmes qui les composent.

Il n'y aura pas, à mon sens, de perte de proximité. Des efforts ont été faits pour prendre en compte des situations géographiques spécifiques qui pourraient avoir un impact sur le déroulement du dialogue social. Je le redis : la direction générale de La Poste a accepté la création de CSE dans chacun des territoires d'outre-mer et en Corse. Le CSE n'est pas un organe de proximité : c'est une instance de décision, au niveau stratégique. D'autres instances servent de dispositifs de proximité – je viens de les détailler.

J'ajoute qu'il y aura un accompagnement pour les permanents actuels, qui composent les instances de représentation. Il n'existe pas d'obligation légale en la matière, mais La Poste apportera un certain nombre de réponses, reposant sur un accord relatif à la valorisation des parcours, un accord sur les moyens des structures syndicales, un dispositif de temps partiel anticipé et des dispositifs de formation et d'accompagnement. Nous avons là aussi essayé d'obtenir des engagements de La Poste. Il ne s'agit pas de laisser faire : nous avons interrogé la direction sur les attentes des organisations syndicales et de l'ensemble des salariés, parce que nous sommes attachés au modèle social que représente La Poste et à ses services. Nous souhaitons tous, notamment en tant qu'utilisateurs de La Poste, que l'exercice de ses missions de service public soit performant et qu'il y ait un bon maillage dans l'ensemble du territoire.

Article 1^{er} : *Prorogation des mandats des représentants du personnel de La Poste*

Amendement de suppression AS3 de Mme Marie-Charlotte Garin.

Mme Marie-Charlotte Garin (Ecolo - NUPES). L'article 1^{er} prolonge les mandats des CHSCT jusqu'en 2024, soit jusqu'à leur remplacement définitif par les CSE. Ce remplacement modifie profondément le dialogue social au sein de La Poste, dans la droite ligne des ordonnances Macron.

Le CHSCT reste pourtant la seule instance représentative dotée d'un réel pouvoir face à la direction du groupe. Les restructurations successives ont accru les risques professionnels de façon inquiétante, rendant indispensable l'existence d'une instance solide pour mener les enquêtes nécessaires à la défense de la santé au travail des salariés.

Le groupe Écologiste étant opposé à la disparition complète des CHSCT, l'amendement a pour objet de supprimer l'article 1^{er}.

M. le rapporteur. Les mandats des membres des CHSCT et des comités techniques arrivent à leur terme le 31 janvier 2023. Les deux instances n'auront plus de base légale pour agir à compter de leur expiration.

La modification des règles relatives à la négociation collective propres à La Poste se justifie à l'heure où les salariés représentent plus des deux tiers des effectifs et où les IRP actuelles n'ont plus de référence dans le droit commun.

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Amendement AS4 de Mme Marie-Charlotte Garin.

Mme Marie-Charlotte Garin (Ecolo - NUPES). Il s'agit d'un amendement de repli.

Si, de prime abord, l'adoption du CSE semble simplifier le paysage chaotique, il est vrai, de la représentation collective au sein de La Poste, le groupe Écologiste est opposé à la disparition totale du CHSCT qui, de surcroît, est loin de faire l'unanimité parmi les syndicats.

Tous n'ont pas signé l'accord prévu par les ordonnances Macron et certains d'entre eux ont même assigné le groupe en justice, l'obligeant à attendre la promulgation d'une loi pour refondre le dialogue social.

L'amendement a pour objet de prolonger les mandats en cours des membres des CHSCT et des comités techniques du personnel, qui, sans l'adoption de la proposition de loi, n'auraient pas vocation à disparaître, jusqu'au 31 octobre 2024, afin de permettre aux organisations syndicales de se réunir à nouveau, avant cette date, pour s'accorder sur des modalités de dialogue social au sein du groupe.

M. le rapporteur. L'article 1^{er} prévoit, comme vous le souhaitez, la prolongation des mandats des membres des comités techniques et des CHSCT jusqu'au 31 octobre 2024 dans le cas où les élections aux CSE n'interviendraient pas antérieurement.

Les discussions ont déjà commencé entre la direction et la majorité des organisations syndicales sur un accord de méthode. Faisons confiance au dialogue social.

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Amendement AS13 de M. Victor Catteau.

M. Victor Catteau (RN). L'amendement vise à proroger les mandats des membres des CHSCT et des comités techniques jusqu'au 31 décembre 2024.

La réforme des IRP représente une évolution majeure pour La Poste. Si le terme choisi pour la prorogation des mandats a été repoussé du 31 juillet au 31 octobre 2024, cette date reste incohérente par rapport à d'autres échéances telles que la clôture des comptes du Cogas, qui intervient à l'issue d'une année civile. Elle n'est pas propice à une transition entre l'ancien et le nouveau régime dans de bonnes conditions.

M. le rapporteur. La date choisie laisse près de deux ans pour mener la réforme des IRP. Le Sénat l'a déjà repoussée du 31 juillet au 31 octobre 2024.

En outre, la tenue d'élections au mois de décembre n'est vraiment pas idéale puisqu'il s'agit traditionnellement d'une période d'intense activité pour tous les salariés de La Poste.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle adopte l'article 1^{er} non modifié.

Article 2 : Installation de comités sociaux et économiques à La Poste

Amendement de suppression AS8 de Mme Marie-Charlotte Garin.

Mme Marie-Charlotte Garin (Ecolo - NUPES). L'article 2 supprime totalement le régime actuel de dialogue social au sein de La Poste pour le remplacer définitivement par celui issu des ordonnances Macron.

En cohérence avec notre opposition à la disparition complète des CHSCT, nous proposons de supprimer l'article 2.

Suivant l'avis du rapporteur, la commission rejette l'amendement.

Amendements AS10 de M. Victor Catteau, AS1 de M. Paul-André Colombani et AS11 de M. Victor Catteau (discussion commune).

M. Victor Catteau (RN). L'amendement AS10 vise à instaurer un CSE dans chaque département français afin de limiter les effets néfastes de la limitation de leur nombre.

Selon les auditions menées par les sénateurs, le projet de la direction de La Poste prévoit de passer de 145 CTL à 28 CSE. Le ratio serait ainsi inférieur à un CSE pour trois départements. Pourtant, la proximité des élus vis-à-vis du personnel qu'ils représentent et qu'ils ont vocation à protéger est une nécessité absolue.

L'amendement AS11 concerne les territoires d'outre-mer. Si vous nous confirmez, monsieur le rapporteur, qu'un CSE sera installé dans chacun d'eux, nous le retirons.

M. Paul-André Colombani (LIOT). L'amendement vise à répondre aux inquiétudes exprimées par les syndicats sur l'éloignement des instances de dialogue social en outre-mer et en Corse. J'ai entendu la réponse rassurante du rapporteur mais je le maintiens.

M. le rapporteur. L'installation d'un CSE dans chaque territoire d'outre-mer et en Corse n'est pas inscrite dans la loi ; elle correspond à un engagement de la direction lors des discussions que j'ai eues avec elle.

La proximité entre les personnels de La Poste et leurs représentants est fondamentale. Pour des raisons faciles à comprendre, elle revêt une dimension particulière dans certains territoires. Cela doit toutefois rester du ressort de la négociation collective. La loi fixe le cadre dans lequel les organisations syndicales et la direction nouent le dialogue. La direction a entendu les alertes des organisations syndicales et de votre serviteur.

Les CSE seront moins nombreux que les actuels comités techniques mais ils disposeront de prérogatives plus étendues. Le maillage territorial des CSE doit prendre en considération l'organisation de l'entreprise qui est en constante évolution.

Avis défavorable.

M. Thibault Bazin (LR). Vous l'avez dit, l'échelon départemental n'est pas toujours pertinent par rapport à l'organisation de l'entreprise.

Pourtant, la proximité et le lien avec le territoire sont des attentes fortes. Vous y avez répondu pour la Corse et l'outre-mer mais qu'en est-il pour l'Hexagone ? J'ai compris qu'un vote conforme est nécessaire pour que le texte entre en vigueur avant la fin de l'année. Dans ce cas, afin de garantir un maillage de proximité, il faut que les débats fassent ressortir clairement nos intentions en la matière.

M. le rapporteur. En effet, un vote conforme est nécessaire car le calendrier est serré.

Je répéterai en séance publique les engagements pris par la direction alors qu'elle n'en avait pas l'obligation. Peut-être ira-t-elle au-delà mais cela relève de la négociation. La direction est consciente de l'importance du maillage territorial et les organisations syndicales sont attachées à la représentation de la diversité des territoires.

L'amendement ASS1 est retiré.

La commission rejette successivement les amendements AS10 et AS1.

Amendement AS12 de M. Victor Catteau.

M. Victor Catteau (RN). L'amendement vise à reporter au 31 décembre 2024 l'entrée en vigueur des dispositions relatives au CSE pour les mêmes motifs que précédemment.

M. le rapporteur. Vous prétendez que le report serait un gage de sécurité pour la transformation du cadre juridique. Rien ne permet pourtant de l'affirmer. On pourrait même soutenir l'idée inverse : l'organisation d'élections professionnelles à une période de pic d'activité pour l'entreprise ne semble pas judicieuse.

Avis défavorable d'autant que le délai a déjà été prolongé par le Sénat.

La commission rejette l'amendement.

Suivant l'avis du rapporteur, elle rejette ensuite l'amendement AS2 de M. Paul-André Colombani.

Puis elle adopte l'article 2 non modifié.

Article 3 : *Dispositions transitoires visant à préparer l'organisation des élections professionnelles et l'installation des comités sociaux et économiques à La Poste*

Amendement de suppression AS9 de Mme Marie-Charlotte Garin.

Mme Marie-Charlotte Garin (Ecolo - NUPES). Par cohérence, il est proposé de supprimer l'article 3 qui prévoit des mesures transitoires jusqu'à l'application complète des dispositions de l'article 2.

Suivant l'avis du rapporteur, la commission rejette l'amendement.

Amendements AS14 et AS15 de M. Victor Catteau.

M. Victor Catteau (RN). Il s'agit de demander au Cogas et aux CHSCT de fournir aux CSE un rapport sur leurs comptes afin de permettre à ces derniers d'inaugurer leur mandat dans les meilleures conditions.

M. le rapporteur. Cela relève de la négociation et du fonctionnement de l'entreprise. Une telle disposition n'a pas sa place dans une loi.

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

*Puis elle **adopte** l'article 3 **non modifié**.*

*Enfin, elle **adopte** l'ensemble de la proposition de loi **non modifiée**.*

La séance est levée à seize heures cinq.

Présences en réunion

Présents. – M. Éric Alauzet, M. Thibault Bazin, Mme Fanta Berete, M. Victor Catteau, M. Paul Christophe, M. Paul-André Colombani, Mme Josiane Corneloup, M. Arthur Delaporte, M. Sébastien Delogu, Mme Julie Delpech, M. Pierre Dharréville, Mme Nicole Dubré-Chirat, M. Olivier Falorni, Mme Marie-Charlotte Garin, M. Jean-Carles Grelier, M. Jérôme Guedj, Mme Claire Guichard, Mme Servane Hugues, Mme Rachel Keke, Mme Fadila Khattabi, Mme Christine Le Nabour, M. Matthieu Marchio, M. Didier Martin, M. Thomas Mesnier, M. Yannick Monnet, Mme Maud Petit, M. Jean-François Rousset, M. Stéphane Travert, M. Stéphane Viry

Excusés. – M. Christophe Bentz, M. Elie Califer, Mme Caroline Fiat, Mme Caroline Janvier, M. Didier Le Gac, M. Jean-Philippe Nilor, M. Adrien Quatennens, M. Jean-Hugues Ratenon, Mme Stéphanie Rist, Mme Sandrine Rousseau, M. Olivier Serva, Mme Prisca Thevenot

Assistait également à la réunion. – M. Christophe Bex