

# L'inFO des CSE

## CSE 3.0 VERS UNE NOUVELLE ÈRE



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE  
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**

**SECTEUR DE LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS**

141 avenue du Maine,  
75014 Paris  
Tél. 01 40 52 84 20  
secretariatnego@force-ouvriere.fr  
www.force-ouvriere.fr

**ACTES**

**JOURNÉE CONFÉDÉRALE  
DES CSE – 11 MAI 2021**

**FO**

## SOMMAIRE

<b>OUVERTURE</b> PAR KAREN GOURNAY, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE .....	4	<b>DEUXIÈME TABLE RONDE : LE RECOURS AU NUMÉRIQUE DU CSE 3.0</b> <b>DANS SES RAPPORTS AVEC L'EMPLOYEUR</b>	
<b>TOUR D'HORIZON</b> PAR MAUD STEPHAN, DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DE L'ASSOCIATION REALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL .....	5	<b>DES OUTILS INCONTOURNABLES DANS LE PROCESSUS D'INFORMATION .....</b>	35
<b>PREMIÈRE TABLE RONDE : LE RECOURS AU NUMÉRIQUE,</b> <b>« QUOTIDIEN » DU CSE 3.0</b>		• DES OUTILS INCONTOURNABLES POUR LA TENUE DES RÉUNIONS DU CSE ...	36
<b>DES OUTILS AU SERVICE DU FONCTIONNEMENT DU CSE.....</b>	8	• L'EXPERT, « UN OUTIL » POUR DÉCRYPTER LA BDES .....	39
• DES OUTILS DE COMMUNICATION ET DE PROPAGANDE.....	9	• L'EXPERT, UN SOUTIEN À DISPOSITION DE LA CSSCT POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS À DISTANCE. ....	42
• LA MISE À DISPOSITION DE MOYENS DE COMMUNICATION ADAPTÉS.....	11	<b>DÉBAT.....</b>	45
• DES CONTRAINTES LIÉES À LA NÉCESSITÉ DE RESPECTER LE RGPD .....	15	<b>DES OUTILS INCONTOURNABLES POUR LA FORMATION DES ÉLUS .....</b>	47
<b>DÉBAT.....</b>	19	• DES OUTILS INCONTOURNABLES POUR SE FORMER EN LIGNE .....	48
<b>DES OUTILS AU SERVICE DES ASC.....</b>	21	• DES OUTILS QUI NÉCESSITENT D'ÊTRE FORMÉ À LEUR UTILISATION.....	50
• DES OUTILS POUR LA GESTION DES ASC.....	22	• DES OUTILS DE MISE À DISPOSITION D'INFORMATIONS JURIDIQUES.....	52
• DES OUTILS PERMETTANT DE PROPOSER DE NOUVELLES FORMES D'ASC.....	26	<b>DÉBAT.....</b>	56
• DES RISQUES À NE PAS NÉGLIGER.....	29	<b>INTERVENTION D'YVES VEYRIER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....</b>	58
<b>DÉBAT.....</b>	31	<b>CLÔTURE DE LA JOURNÉE .....</b>	63

## À CONSULTER



### BDES : LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES EN PRATIQUE

Le Code du travail impose à l'employeur de remettre aux représentants du personnel un certain nombre d'informations, nécessairement précises et écrites dans le cadre de la procédure d'information-consultation. De nombreux élus rencontrent toutefois des difficultés à appréhender cet outil relativement récent et très malléable. Les enjeux sont pourtant fondamentaux. Rappelons qu'au moins pour les informations-consultations récurrentes, le point de départ des délais impartis au CSE pour rendre un avis court en principe à compter de la mise à disposition des informations actualisées sur la BDES (art. L 2312-18 et R 2313-14 du Code du travail ; Cass. soc., 28-03-18, n°17-13.081).

Disponible sur : <https://www.force-ouvriere.fr/bdes-la-base-de-donnees-economique-et-sociales-en-pratique>

## PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

ISST DE BOURG-LA-REINE DU 13 DÉCEMBRE AU 17 DÉCEMBRE 2021.

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

## CONFÉRENCE À VOIR ET À REVOIR



### JOURNÉE D'ÉTUDE « LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX ET DES FORMATIONS DES RP »

organisée le 15 novembre 2019 à l'Institut régional du travail d'Aix-Marseille

Disponible sur : [https://irt.univ-amu.fr/journee\\_speciale\\_60ans\\_15.11.2019#enregistrements\\_video](https://irt.univ-amu.fr/journee_speciale_60ans_15.11.2019#enregistrements_video)



**À VOUS QUI SOUHAITEZ  
DONNER DU SENS  
AUX ŒUVRES SOCIALES**

***Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.***

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://up.coop)

Le groupe Up est partenaire de

**FO**

**Up**

Ça falt du bien au quotidien



## OUVERTURE DE LA JOURNÉE



par Karen Gournay  
*Secrétaire confédérale*

La crise sanitaire, sociale et économique occupe légitimement tous les esprits depuis plus d'un an maintenant. Il s'agit d'un sujet grave dont il est difficile de s'évader, y compris lorsque l'on pense les relations sociales dans l'entreprise.

Cette crise aura des conséquences durables notamment dans la façon dont s'exercent et s'exerceront nos mandats de représentation du personnel. En effet, vous n'êtes pas sans savoir qu'un certain nombre de dispositions temporaires ont été prises par le gouvernement dans le but de permettre un tant soit peu la continuité de la représentation des intérêts des salariés au sein des entreprises. Force Ouvrière a été plus qu'attentive à ces mesures d'exception qui doivent, à notre sens, le rester.

À cette fin, les outils numériques ont pris une importante place dans le quotidien des élus du CSE et il y a fort à parier que nous ne reviendrons pas en arrière et qu'il s'agisse là probablement d'un nouveau virage, le cas échéant, à ne pas manquer. Tout cela pour vous dire comment a été inspiré le thème de cette journée : « **Le CSE 3.0 : vers une nouvelle ère ?** »

Nous avons pensé opportun de nous rencontrer et de discuter autour de deux tables rondes.

L'une ayant pour objectif de rendre compte et de débattre de la façon dont le numérique prend place dans le quotidien du CSE, tant pour ce qui concerne son fonctionnement à proprement parler, que pour ce qui relève de la gestion des ASC.

L'autre table ayant pour finalité de nous interpellier quant à l'usage du numérique par le CSE dans le cadre de ses rapports avec l'employeur. La procédure d'information-consultation et la formation seront au cœur de nos échanges.

Nous vous souhaitons une bonne journée. Je cède le micro à Maria Afonso qui nous fait le plaisir d'animer la journée à laquelle vous participez aujourd'hui.



Maria Afonso, Journaliste chez RFI.

---

## TOUR D'HORIZON

---



*Nous allons accueillir **Maud Stephan** qui est **déléguée générale de l'association Réalités du dialogue social**.*

*Elle va présenter la synthèse des travaux effectués par le groupe de réflexion : **Impacts du numérique sur le dialogue social**, elle est toute récente. **Maria Afonso**.*

**Maud Stephan.** Merci de votre invitation. Depuis fin 2018, nous menons des travaux sur ce sujet et nous avons mis en place un groupe de réflexion, au sein de l'association, sur cette thématique : « *Impacts du numérique sur le dialogue social* ».

Nous en sommes à notre troisième publication, la semaine dernière. Nous avons démarré en 2018-2019 par une série d'auditions, d'ateliers qui ont donné lieu à la publication : « *Comment mettre le numérique au service du dialogue social ?* » parue le 20 mars 2020, au début du confinement. C'est pourquoi nous avons voulu suivre les évolutions depuis le début de la pandémie sur les usages numériques dans le dialogue social dans une publication en septembre 2020 : « *Ce que la Covid a changé* ». Ce sont près de 60 à 70 personnes que nous avons interviewées, auditionnées sur cette période, à la fois des représentants du personnel, des élus, mais également des représentants de la direction.

Nous nous sommes intéressés à toutes les instances. À la fois aux communications et aux remontées terrain entre les salariés et les directions ou entre les salariés et les représentants du personnel.

Que s'est-il passé avant la pandémie ? Les usages numériques étaient concentrés sur la relation entre salariés et directions, surtout des outils de consultation (baromètres, sondages, enquêtes).

Un autre aspect des usages numériques avec des expérimentations par les représentants des salariés, était l'usage des blogs, des réseaux sociaux (Facebook, etc.) dans une logique d'information et de revendication.

C'était avant la pandémie. En revanche, au niveau des réunions d'instances, on avait quelques expérimentations très faibles malgré le fait que la loi Rebsamen de 2015 avait autorisé le recours à la visio sous réserve qu'il y ait un accord d'entreprise.

Tout cela pour vous dire qu'il y avait une appréhension vis-à-vis des outils numériques. Par méconnaissance, par des craintes aussi vis-à-vis des relations virtuelles, vis-à-vis de l'utilisation des données dans le cadre des baromètres. Les salariés se demandaient : « *qu'allons-nous faire de nos données ?* »

Et lorsqu'il y avait usage du numérique, les potentialités offertes par les outils étaient peu utilisées.

En mars 2020, pandémie, confinement : nécessité fait loi, pas le choix ! Il a fallu trouver un autre mode de relations, de discussions. Et le numérique a favorisé cela, parce que la situation a provoqué une autre forme de dialogue entre les représentants du personnel et la direction, c'est-à-dire un dialogue plus fréquent, plus informel, puisqu'il a fallu trouver des solutions rapidement, prendre en compte les remontées terrain, la sécurité et la santé des travailleurs.

Les outils numériques ont favorisé ce passage-là. Les appréhensions ont été, par contrainte, levées. Il a fallu trouver la façon de s'organiser, mais tout ne peut pas se faire à distance : la formation, la consultation après négociation sur les sujets d'urgence sanitaire. En revanche, tout ce qui pouvait, en termes de négociations, être reporté a été reporté.

Mais la situation exceptionnelle a perduré et, au fil du temps, il y a eu des négociations à distance sur

des sujets plus traditionnels : la NAO, le télétravail et des sujets plus lourds comme des plans sociaux.

Cela, c'est au niveau des relations entre la direction et les IRP.

Sur les autres volets, ce qui a évolué, c'est le fait que les représentants du personnel – même s'ils sont en phase de mise en place – ont pu davantage communiquer avec les salariés ; peut-être aussi pour pallier les services surchargés de la mise en place des mesures liées à l'urgence sanitaire. Cela a été vraiment là un relais qui s'est développé, et notamment parce qu'il y a eu un assouplissement de la part des entreprises sur l'usage de la messagerie professionnelle. Un assouplissement mais sous contrôle puisqu'effectivement, certaines entreprises ont facilité l'accès à la messagerie professionnelle mais il fallait envoyer le message placé sur un SharePoint ou un intranet, donc il y avait quand même un contrôle.

Et l'autre aspect, c'est qu'il y a une utilisation des réseaux sociaux plus importante et là, non plus dans un objectif de revendication mais d'information.

Ce qui a été constaté par certains représentants que nous avons interrogés, c'est une audience plus large, une attente des salariés. Cela a permis de toucher des salariés dispersés un peu sur tout le territoire et aussi des salariés un peu plus jeunes.

Nous sommes en train de faire une enquête sur l'e-consultation des salariés et sur les e-informations. On a déjà une centaine de réponses... À la question : « depuis un an, avez-vous consulté les salariés ? », c'est plutôt non à 57 % et oui à 43 %.

Les sujets sur lesquels les salariés sont consultés, c'est sur le télétravail, les RPS pour alimenter les discussions lors des négociations.

Nécessité fait loi. Où en sommes-nous aujourd'hui puisque la situation perdure ?

Que se passe-t-il aujourd'hui ? Nous sommes dans une phase de structuration des relations digitales. Karen Gournay disait tout à l'heure : il y a fort à parier que nous ne reviendrons pas en arrière et que nous engageons un nouveau virage.

Pour les représentants du personnel et de la direction interrogés sur la tenue des réunions à distance, il y a peu de velléités pour un retour au monde d'avant. Ce qui n'était pas le cas quand on a fait nos premières interviews en juillet de l'année dernière où on voulait revenir en présentiel. Mais, sur les interviews de mars-avril, on dit : « on ne reviendra pas au monde

d'avant. On va plutôt construire des relations hybrides entre le présentiel et le distanciel en fonction des sujets, en fonction des interlocuteurs. On va s'adapter. » Depuis un an, le pragmatisme semble se poursuivre.

Le distanciel est adopté pour des réunions finalement à moindre enjeu ; en revanche, pour les négociations, le présentiel est privilégié, même s'il y a des expériences contraintes sur le présentiel.

**Maria Afonso** Vous dites qu'il y a des tendances de plus de présentiel pour les négociations ; c'est plus côté employeurs ou des élus ?

---

**Le numérique n'engage pas une métamorphose du dialogue social. C'est plutôt un révélateur de ce qui se passait avant. Dans une entreprise avec un bon dialogue social, le numérique a permis de fluidifier les relations, de gagner en efficacité, en réactivité. A l'inverse, là où il y avait des tensions, cela les a peut-être cristallisées parce que le numérique n'est pas facteur de confiance**

---

**M.S.** C'est partagé. Je vous invite à lire l'étude, publiée vendredi dernier, sur les négociations à distance. Il y a une volonté de présentiel parce qu'il y a tout le langage corporel qu'on ne voit pas à distance. Par contrainte, il a fallu continuer à négocier.

La concentration est également en question, avec des durées de réunion excessivement longues entraînant de la fatigue physique et morale.

Ce qui ressort aussi, c'est une volonté d'encadrement des pratiques à venir, via des accords d'entreprise, avec une révision des accords sur l'exercice du droit syndical ou sur le fonctionnement du CSE. On va introduire les usages numériques dans ces accords.

Et enfin, ce qui est important, c'est que le numérique n'engage pas une métamorphose du dialogue social. C'est plutôt un révélateur de ce qui se passait avant. Dans une entreprise où il y a un bon dialogue social,

## TOUR D'HORIZON

le numérique a permis de fluidifier les relations, de gagner en efficacité, en réactivité. À l'inverse, là où il y avait des tensions, cela les a peut-être cristallisées parce que le numérique n'est pas facteur de confiance.

Dernier point, il nous semble que le numérique est un levier pour faciliter les relations de proximité entre élus parce qu'ils sont dispersés sur tout le territoire, mais aussi avec les salariés.

Là, il y a une volonté – côté direction et côté organisations syndicales – d'encadrer l'accès à la messagerie professionnelle. C'est une possibilité.

Les réseaux sociaux, oui, mais en professionnalisant davantage cette utilisation, y compris LinkedIn qui, pour les salariés, est un réseau à privilégier notamment pour contacter une organisation syndicale. Et le numérique, c'est aussi un outil de pédagogie vis-à-vis des salariés puisqu'on va faire des comptes rendus sur le contenu des CSE, sur le contenu des négociations ; donc, c'est un outil de pédagogie pour faire comprendre l'action syndicale. Et derrière, il a la notion de réactivité et d'interactivité.

**M.A.** *Pensez-vous que ces pratiques qui étaient liées à la situation sanitaire, étant donné que cette situation perdure et s'étale dans le temps, vont continuer durablement ? Est-ce qu'il faudra encadrer, faire des accords d'entreprise pour les inclure dans ce qui existait auparavant ?*

**M.S.** Il y a une volonté de les introduire dans le quotidien, mais de trouver le bon équilibre, bien placer le curseur entre le présentiel et le distanciel, en fonction des interlocuteurs et des sujets. C'est à construire.

Là, il y avait une contrainte, il a fallu s'adapter et le passage au tout numérique s'est fait sans trop de difficulté. Il a fallu un peu de temps, il a fallu outiller, et aussi se former à vitesse grand V.

Mais, maintenant, il faut structurer ces usages. Et il y a une volonté pour le faire.

**M.A.** *Maud Stephan, on vous remercie de ce tour d'horizon et je vous invite à rebondir sur les thèmes abordés par les autres intervenants.*

## PREMIÈRE TABLE RONDE

# LE RECOURS AU NUMÉRIQUE, « QUOTIDIEN » DU CSE 3.0



De gauche à droite : Cyrille Lama, Josepha Durringer, Éric Peres, Maud Stéphan, Maria Afonso.

### DES OUTILS AU SERVICE DU FONCTIONNEMENT DU CSE

Cette table ronde va se diviser en deux parties. La première porte sur les outils numériques au service du fonctionnement du CSE et la seconde plutôt sur les outils numériques au service des ASC. Un échange est ensuite prévu avec les participants.

Comme on pourra le voir, grâce au tour d'horizon présenté par Maud Stephan, différents outils numériques peuvent être mobilisés pour permettre au CSE de remplir ses missions à l'égard des salariés ; c'est nécessaire, voire incontournable, depuis l'irruption de la Covid dans nos vies. Il faut mettre ces outils en

avant. Qu'il s'agisse de moyens de communication ou de propagande, le secteur en charge de la communication au sein de la Confédération FO peut être un appui précieux pour les militants désireux de s'en saisir.

Il faut, toutefois, faire très attention car il y a de nombreuses contraintes juridiques à ne surtout pas négliger. C'est sur ces sujets que les intervenants de la première table ronde vont tenter, via leur éclairage et leur expérience, d'apporter des informations complémentaires.





*Nous allons commencer par **Cyrille Lama**, secrétaire confédéral au secteur de la presse et de la communication.*

*Il va nous présenter un éventail des possibilités offertes au CSE pour assurer cette communication via des outils numériques. – **Maria Afonso**.*

### Des outils de communication et de propagande

**Cyrille Lama.** J'aimerais distinguer le CSE et les syndicats car ce n'est pas du tout la même chose.

On attache de l'importance qu'un syndicat ait ses propres outils de communication. C'est aussi important pour le CSE, et même avant la crise sanitaire. Les pages Facebook, les réseaux sociaux sont en effet nécessaires pour discuter parce que, selon la taille de l'entreprise, si vous êtes 60 dans un même lieu, c'est une chose, si vous êtes 180 sur deux lieux différents c'est déjà différent, et si vous êtes beaucoup plus nombreux sur un groupe national voire une multinationale, c'est encore différent.

Les CSE ont donc besoin de moyens. De moyens réglementés donnés en partie par l'entreprise. Ils ont besoin d'exister et de communiquer avec les salariés pour rendre compte de leur mandat. Nous avons donc plusieurs possibilités.

Au minimum, une page Facebook, c'est facile, gratuit, rapide. Elle permet une visibilité pour communiquer avec les salariés.

Facebook est l'outil principal, le plus important, le plus populaire. Twitter, c'est aussi très facile. D'autres messageries ou réseaux sociaux émergent aussi depuis plus d'un an. Le CSE a besoin de ces outils pour communiquer.

Ce serait aussi intéressant d'avoir une page Internet. La question est de savoir quelles sont les personnes qui disposent des compétences nécessaires. En effet, avoir un réseau social ou une page Internet, c'est bien mais il faut l'alimenter judicieusement.

Par exemple, on ne parle pas en son nom, mais au nom du CSE. C'est valable aussi pour la page du syndicat.

J'invite les camarades à avoir au minimum une page Facebook, au minimum un Twitter, au mieux

un site Internet. La Confédération a mis en place une génératrice de site pour les syndicats FO, mais pas pour les CSE qui n'appartiennent pas à un syndicat. D'élection en élection, il peut y avoir des changements de majorité ou une organisation syndicale qui « reprend le contrôle ».

**Maria Afonso** Tout à l'heure, vous parliez de "personnes ressources". Il faut une certaine appétence pour les réseaux sociaux et tout ce qui est numérique. Si le CSE ou le syndicat n'a pas cette appétence, quels moyens la confédération peut-elle apporter pour être formés ou sensibilisés ?

**C.L.** Nous avons réfléchi à des modules de formation. Ils ont été intégrés dans le CFMS, mais encore ultra réduit pour toucher tous les camarades.

Nous avons initié ce dispositif avant la crise sanitaire pour donner une sorte de guide pratique.

Moi, je tiens au présentiel. Je suis d'accord sur l'évolution avec l'hybride, la visio, c'est intéressant, mais les échanges humains sont aussi très importants.

Nous avons donc répondu en proposant des pages Internet pour les syndicats. Il y a quelques années, avec Yves Veyrier, nous avons déjà initié, des modules de formation mais en cercle trop restreint, je pense. Nous avons voulu les ouvrir largement, c'est pourquoi Rachel a inclus des stages dédiés au thème de la communication. Mais nous cherchons à faire quelque chose de différent. Je n'aime pas le terme « bonnes pratiques », c'est très connoté, mais c'est ce qu'il nous faut pour bien donner aux camarades les aspects réglementaires d'une communication, on peut verser dans du pénal, de la diffamation, etc. Et les bonnes pratiques, c'est « je ne parle pas en mon

nom » mais en tant que CSE ou en tant que syndicat. Nous allons entrer dans une période d'élections politiques et c'est un sujet dans la maison.

---

***J'invite les camarades à aller sur l'outil numérique pour pouvoir communiquer facilement avec les salariés, d'autant que c'est aussi une vitrine pour avoir un moyen de pression sur l'employeur.***

---

Ces bonnes pratiques sont donc importantes, quels que soient les moyens de communication. J'invite donc les camarades à aller sur l'outil numérique pour communiquer facilement avec les salariés. C'est aussi une vitrine pour avoir un moyen de pression sur l'employeur, parce qu'à travers le syndicat, l'entreprise est mise sur le devant de la scène sur un sujet malheureux ou un sujet plus positif.

Je pense au CSE central d'EDF qui a fait passer une tribune et qui nous a sollicités. Nous avons donc fait paraître dans la presse confédérale cette tribune, mais aussi dans Le Monde, Le Parisien, etc. sur la prise de position par rapport au projet Hercule avec la privatisation de l'énergie publique. On ne voit aucun sigle syndical mais le CSE s'est exprimé en son nom, ce qui induit des rapports différents en interne de l'entreprise, parce qu'on étale sur la place publique un sujet. Et ce sujet peut avoir des répercussions, on le voit aujourd'hui avec des boycotts... ce sujet peut avoir des échos inattendus. Au niveau confédéral, on essaye d'accompagner les camarades sur cela.

**M.A.** *Les demandes ont-elles évolué depuis le premier confinement ?*

**C.L.** Elles ont énormément évolué dès le premier confinement. Nous avons eu un pic de demandes, sur des questions juridiques, d'accompagnement sur des questions réglementaires, sur l'activité partielle, sur

le télétravail, sur les RPS, la pose des congés,... Nous avons même mis en place une foire aux questions sur le site dédié dès les premiers jours pour guider l'ensemble de nos structures sur ces questions, qu'elles soient UD ou syndicats.

Au mois de mars de l'année passée, c'était le deuxième meilleur mois, on a vraiment eu un pic en termes de visites du site et en termes d'interaction. Le premier étant la loi Travail qui datait un peu. Il y a eu une explosion et depuis, on a gardé ce public qui pose régulièrement des questions via les messageries internes,... Nous sommes donc hyper sollicités et nous essayons de répondre au mieux : le secteur juridique se déploie énormément et on s'appuie aussi beaucoup sur les fédérations.

Cela a décliné en chiffres, mais cela ne décroît pas en intensité de travail. On est dans un temps nouveau, avec des outils et des pratiques nouvelles. On attend donc avec impatience les points de réglementation qui devront voir le jour par rapport à l'utilisation du numérique ou des messageries professionnelles. C'est un point très important sur les visio, même sur l'activité en télétravail.

**M.A.** *Vous disiez : « on a été sollicité pour les réglementations télétravail. Ce qui a posé beaucoup de problèmes dans les entreprises, c'est d'avoir des informations parfois contradictoires. Il y a un congé arrêt maladie/garde d'enfant, puis il n'y en a plus. Comment faire pour garder mes enfants sans structure d'accueil et que je n'ai pas envie de poser des jours de congé parce que je ne sais pas si je vais pas en avoir besoin après ». Avez-vous été saisis sur cette thématique ?*

**C.L.** Nous avons constaté un distinguo entre les grosses boîtes où les services RH étaient très bien outillés et alimentés en termes de réglementation et des plus petites structures ; et je ne parle même pas des TPE. Nous avons de la chance à FO d'être une Confédération et que les fédérations et les UD se sont très bien complétées sur ces sujets-là. Nous avons donc mis cette richesse en avant.

**M.A.** *Merci, Cyrille Lama.*



Nous allons passer la parole à **Josépha Dirringer, maître de conférences de Droit privé à l'université Rennes 1.**

*Vous allez nous alerter sur les règles juridiques qui encadrent la mise à disposition de moyens de communication pour le CSE dans ses rapports avec les salariés parce que c'est bien de communiquer, mais il ne faut pas se mettre en défaut. –*

*Maria Afonso.*

## La mise à disposition de moyens de communication adaptés

**Josepha Dirringer.** Bonjour à tous. Merci de votre invitation. Je ne sais pas si je vais jouer le rôle qu'on fait jouer généralement aux juristes, mais je me propose de porter un regard sur ces plates-formes participatives, qui entrent dans la logique du dialogue social.

Je présenterai trois points : de quoi s'agit-il ? Comment peut-on replacer ces plates-formes dites participatives ? Comment se déploient-elles juridiquement dans les entreprises, et quelles sont les garanties et les risques à prendre compte, notamment en termes juridiques ?

Pour les plates-formes participatives, il s'agit de faire entrer ce que l'on appelle le « *Civic tech* » dans le monde du travail. Plein de start-up, d'entreprises ont créé, dans la sphère de la démocratie participative, des plates-formes de toutes sortes. Elles ont vocation à faciliter l'implication des citoyens mais aussi les salariés dans l'entreprise.

**M.A.** *Un peu comme des forums de parole ?*

**J.D.** Dans les relations professionnelles, quels que soient les acteurs – la direction, les salariés, les représentants – ces plates-formes vont s'intégrer dans les différentes relations : entre direction et représentant des salariés, entre représentant des salariés et salariés et entre direction et salariés.

Si nous regardons plus précisément les plates-formes participatives, il me semble important de distinguer,

d'une part les outils, et d'autre part en quoi ils consistent, et leur finalité.

Il y a des **outils de diffusion d'informations**, dans une logique descendante, où les représentants des salariés vont pouvoir diffuser des informations, communiquer avec les salariés mais aussi avec le CSE et la direction. Ce sont des outils d'échange d'informations où il y a une logique transversale, avec des forums de discussion des petites annonces ; chacun peut participer et échanger des informations par ces plateformes. Il y a aussi des outils, que j'appelle des **outils d'implication**, où il y a plus l'idée de participer à une décision, à la fabrication d'une décision. Il y a aussi des **outils d'action contributive**, de participation financière à un projet, qui me semblent être à distinguer des outils d'implication.

On voit également apparaître dans les entreprises des **outils d'innovation, de développement économique** ; cela peut être aussi un outil du CSE. Par exemple, dans le cadre des Activités sociales et culturelles, faire un lien avec une AMAP. Le CSE peut se servir de ces outils pour le dialogue social et l'expression directe des salariés ainsi que des logiques plus RSE où c'est une entreprise plus ouverte sur son environnement, sur son territoire, qui va conduire à développer ces outils. Ce sont des finalités. Donc, un même outil peut avoir des outils différents et servir plusieurs finalités.

Dans ce panel-là, si on revient plutôt sur le dialogue social et le CSE j'ai, pour ma part, un peu exploré

à la fois ce qu'on peut trouver et ce qui est mis à disposition des entreprises. Mais en tant que juriste, je suis allée aussi me plonger dans les accords collectifs pour voir ce qu'ils contiennent.

En matière de dialogue social – même si je suis tout à fait d'accord avec vous – il faut bien distinguer CSE et organisation syndicale. Là, mon schéma mélange un peu, mais on aura, dans les accords, des outils d'expression directe collective des salariés pour leur permettre d'échanger aussi des informations, des outils d'implication des salariés, voire des actions vraiment contributives avec des échanges de services.

Là, on est aussi dans le covoiturage, les gardes d'enfants et tout échange de services qu'il peut y avoir entre salariés ; le CSE peut en être la plateforme au titre des ASC.

Et dans le cadre du dialogue social, le développement de bases de données d'échanges d'informations permet au CSE d'exercer ses prérogatives en matière économique ou en matière de santé au travail.

Peut-être que la pandémie va accélérer les choses, mais je trouve qu'il y a dans les accords collectifs encore une certaine timidité dans le déploiement, sur le fait que les outils peuvent servir davantage à construire une plateforme revendicative.

Ces outils peuvent notamment être davantage intégrés à la négociation collective, ou encore servir de mécanisme d'alerte en matière sociale, environnementale ou d'atteinte aux personnes.

Il me paraît, dans la lecture des accords, que cela reste globalement un peu timide.

**M.A.** *Par exemple, avec l'éloignement des salariés, certains CSE ont demandé à avoir accès aux mails professionnels, et certains ont essuyé un refus. Est-ce légal de la part de l'employeur et que faire ?*

**J.D.** Se pose la question du droit des salariés à être représentés et donc des missions du CSE d'avoir des informations utiles pour exercer ces prérogatives et, de l'autre, le respect de la vie privée, qui sont des droits à valeur constitutionnelle qu'il convient de concilier. À ma connaissance, il n'y pas de décision de la Cour de cassation. Il y a tout de même une décision à laquelle je songe qui concerne la transmission de données personnelles en matière salariale sur une consultation qui intéressait les prérogatives du comité social dans le cadre des politiques sociales. La

Cour de cassation, sur ce point, a dit qu'il s'agissait de données personnelles, certes, mais qui devaient être transmises au CSE et que l'employeur était tout à fait fondé à poser, sur ces informations, le sceau de la confidentialité, de sorte que les membres du CSE n'aient pas le droit de diffuser ces informations à caractère professionnel.

On pourrait très bien considérer que cela concerne en réalité toutes sortes d'informations à caractère personnel, et que toutes les prérogatives du CSE, dans le domaine économique ou même des ASC, pourraient être concernées. Mais le refus de l'employeur, dans ce cas, ne serait pas légitime. Il devrait transmettre ces informations, sous réserve d'en assurer la confidentialité, aux personnes auprès de qui ils diffusent ces informations à caractère professionnel.

**M.A.** *Si un CSE n'a pas la possibilité de communiquer directement avec les salariés de l'entreprise via les mails professionnels, il va avoir une autre alternative, ce sont les plates-formes ou les réseaux sociaux. Donc, pourquoi l'employeur va-il restreindre cette communication qui est par ailleurs possible ?*

**J.D.** Dans le cadre du Code du travail, vous avez la possibilité, par voie d'accord collectif, de permettre aux organisations syndicales d'accéder à l'intranet et à l'Internet. C'est un accord collectif qui est mis en place, et depuis la loi Travail, à défaut de cet accord, les syndicats peuvent avoir accès à l'intranet et à des outils de communication s'ils existent. Cela ne rend pas obligatoire la mise en place de ces outils, mais s'ils existent, alors, les organisations syndicales peuvent y accéder. Attention : le texte ne concerne que les organisations syndicales, pas le CSE.

Et sur ce point – la CNIL propose, en réalité presque dans un statut commun de la représentation des salariés – d'étendre ce régime à tous les représentants, élus ou syndicats. Et dans ce cas-là, on aurait, si ces outils sont mis en place, la possibilité que tous les représentants des salariés puissent y accéder, sous réserve de ne pas porter atteinte à l'organisation du travail, de ne pas tenir de propos injurieux, diffamatoires, etc. selon l'usage prescrit dans l'entreprise.

Si on regarde un peu aujourd'hui la réalité de ce déploiement, il y a, comme le disait Maud Stephan, des accords de dialogue social qui le prévoient.



Par exemple des accords sur la Qualité de vie au travail (QVT). Il y a, en effet, un terrain de prédilection qui est la santé au travail. Il permet la diffusion de ces outils, des baromètres, de mettre en place des échanges d'information ou des alertes en matière de santé, des plates-formes de communication, de formation aussi en termes de santé au travail.

Mais en réalité, pour moi, la situation est encore très contrastée car il y a encore des entreprises qui me semblent hostiles. En effet, il y a des accords qui interdisent aux organisations syndicales et aux représentants des salariés d'utiliser les outils. C'est inscrit dans l'accord collectif alors que, manifestement, ces outils existent.

Il y a des entreprises qui restent indifférentes, le numérique n'a pas l'air d'avoir intégré le discours des auteurs du dialogue social. Et puis il y a des entreprises qui semblent plus ouvertes, voire innovantes en matière d'usage de ce numérique au service de la représentation des salariés.

**M.A.** *Ce désintérêt viendrait-il plutôt du fait qu'on se désintéresse du média lui-même, le numérique, ou c'est plutôt par méfiance, ou autre chose ?*

**J.D.** Dans les accords, l'employeur a l'emprise. Quand il dit « *on interdit la messagerie professionnelle aux CSE et aux organisations syndicales* », il y a une forte présomption que le dialogue social ne soit pas très nourri à ce moment-là.

Le juriste a du mal à répondre, en réalité, à votre question. On a du mal à lire les intentions des acteurs. Il faudrait faire une enquête de terrain.

**M.A.** *Légalement, les organisations syndicales et les CSE pourraient-elles contester ?*

**J.D.** Dans l'exemple que j'ai trouvé, la section syndicale ne peut communiquer, ni depuis la messagerie professionnelle mise à disposition par l'entreprise, ni aux moyens d'outils numériques disponibles dans l'entreprise, existants ou à venir.

Cette clause est très clairement une défiance et essaye de couper court à l'usage de ces outils comme moyen de communication avec les salariés dans l'entreprise. Effectivement, cela ne donne donc pas à voir l'esprit de confiance et de permettre que le numérique ait la même fonction que le tract syndical ou le panneau d'affichage. Il y a une certaine

défiance qui apparaît et qui ne laisse pas présager d'un très bon climat social dans l'entreprise, mais cela mériterait d'être confirmé.

À l'inverse, dans les entreprises plus ouvertes, plus innovantes, on voit apparaître le déploiement de ces outils pour permettre la relation entre représentants de la direction et représentants des salariés ou direction/salariés, ou même que la plateforme soit un organe de réorganisation décisionnelle dans l'entreprise. L'outil peut donc servir à la fois d'échange d'informations entre salariés et syndicat du CSE pour donner accès à des informations et pour que les représentants des salariés puissent avoir accès à des informations que les salariés y mettent.

L'outil numérique peut alors être considéré comme une manière de repenser les processus décisionnels dans l'entreprise.

Le support normatif : la loi, les normes internes à l'entreprise et même le contrat de prestation qui met en place l'outil, est très important. Il permet de savoir qui décide de la mise en place de cette plateforme, qui la gère, qui va y avoir accès et qui a le droit de gestion et de paramétrage de l'outil. Et donc, en négociant l'accord collectif qui met en place cela ou plutôt une norme unilatérale, c'est tout cela qui est derrière le support normatif de ces outils.

---

***Globalement, la loi est assez pauvre encore dans l'encadrement et le déploiement de ces outils dans l'entreprise.***

---

La loi est assez pauvre. Il y a le texte que j'évoquais sur le droit syndical, la BDES, la négociation sur la Qualité de vie au travail (QVT) qui dit que le droit d'expression directe peut passer par les outils numériques disponibles dans l'entreprise. En dehors de ces trois textes, globalement, la loi est assez pauvre encore dans l'encadrement et le déploiement de ces outils dans l'entreprise.

C'est donc la négociation collective qui sert généralement de relais, éventuellement les résolutions du CSE notamment dans le cadre des ASC, voire des usages d'entreprise. Mais l'intérêt de la négociation collective, c'est de permettre aux

interlocuteurs sociaux, aux organisations syndicales – dans l'accord de configuration du CSE, dans les accords de dialogue social, droit syndical ou dans les accords de QVT – de définir qui en a accès, qui fait quoi, quel peut être l'usage de ces outils, si tous les représentants des salariés y ont accès ou non et à quel moment, bref de régler ce code de bonne conduite. Cet accord collectif est important parce qu'il peut donner les règles du jeu de ces outils. Et on sent ici que certains accords commencent, d'autres prévoient la mise en place de ces outils, mais sans avoir le souci de se dire comment ils doivent fonctionner dans l'entreprise. Sont-ils alternatifs à d'autres modes de discussion ou s'ajoutent-ils, se complètent-ils ? La régulation interne dans l'entreprise est encore à construire sur ces questions-là.

Et pour terminer, sur les garanties à respecter, sur les questions de données personnelles et de droit à la vie personnelle, à la protection des données personnelles, j'attirerai l'attention sur les aspects liés au droit des salariés et à la représentation collective, sur le droit syndical et sur le droit à participation, droit à l'information.

Pour moi, les principaux risques qu'il peut y avoir sur ces outils-là sont au nombre de deux.

Le premier, c'est sur tout ce qui est outil mis en place dans le cadre des ASC. Il y a un risque d'atteinte au monopole de gestion des ASC par le CSE, par le développement de conciergeries numériques qui mettent peut-être sur la touche le CSE dans ce monopole de gestion.

Le deuxième, c'est sur les prérogatives d'information et de consultation. Il y a un risque certain de contournement des représentants des salariés et en tout cas que l'outil numérique, par sa rapidité, ne permette pas le délai d'examen suffisant des informations, le temps de réflexion et que l'outil numérique accélère les processus décisionnels. Or, certaines décisions méritent un temps de réflexion, un délai d'examen suffisant. C'est l'effet utile de la procédure d'information-consultation qui peut être affecté par un usage démesuré de ces outils et de ces plateformes participatives.

*M.A. Merci.*



*Nous allons passer la parole à **Éric Peres**, ancien vice-président de la CNIL, en charge de nous sensibiliser aux contraintes liées à la nécessité de respecter le RGPD dans le cadre de l'utilisation des outils numériques. – Maria Afonso*

## Des contraintes liées à la nécessité de respecter le RGPD

**Éric Peres.** Bonjour à toutes et à tous. Un grand merci à la Confédération de m'avoir invité et de me permettre d'évoquer la question du RGPD. C'est toujours délicat de dire qu'on est « ex », eh oui, j'ai officié 10 ans à la CNIL en tant que commissaire et vice-président. Je suis également secrétaire général de l'UCI FO et c'est pourquoi, depuis très longtemps, je suis très sensible à la question de la protection de la vie privée des salariés.

Je voudrais dire, très rapidement, que ce soit au niveau d'un CSE ou d'un syndicat, que c'est un enjeu de négociation important, notamment avec le déploiement des outils que vient de présenter Mme Dirringer. C'est un enjeu essentiel parce que c'est au cœur de l'innovation et de la protection dans l'entreprise... les organisations syndicales doivent donc s'en saisir.

Sur la question du RGPD, il y a beaucoup de littérature. Aujourd'hui, il y a un degré de maturité sur la prise en considération des exigences imposées par le RGPD bien qu'il y ait encore d'importantes lacunes ; c'est quand même un règlement très récent, il est entré en vigueur au 25 mai 2018, même s'il était déjà adopté en 2016. Mais il faut savoir que la protection des données à caractère personnel date de bien avant la loi de 1978 sur l'informatique et les libertés et aussi de la directive de 1995.

Cette culture a donc été véritablement imposée dans les entreprises, y compris au niveau des organisations syndicales, dès lors qu'on est passé au RGPD.

D'abord, le RGPD est un acte juridique qui s'impose à tous les États-membres et qui va viser l'harmonisation ; c'est un principe important. Simplement, il a changé la culture et la logique et c'est pour cela

que c'est important de l'évoquer, y compris pour le CSE. Auparavant, il fallait faire des démarches auprès de la CNIL et je me souviens d'une époque où les responsables de traitement, pour ceux qui collectaient des données et les traitaient, devaient passer devant la CNIL pour demander une autorisation, dès lors qu'ils devaient traiter des données sensibles ou qui pouvaient emporter des risques.

Il n'y a plus d'autorisation, ni de norme simplifiée, ni d'autorisation unique, bien qu'elles demeurent en termes de recommandations. Aujourd'hui, c'est le RGPD.

En l'absence de contrainte, il y a beaucoup plus d'agilité pour les entreprises et les organismes à collecter et traiter des données. En revanche, il y a la nécessité d'être extrêmement informé sur les procédures, sur les obligations. La contrepartie de cette facilité et de cette absence d'obligation, c'est bien sûr la sanction. Attention, le RGPD est plutôt un régime de sanction. La sanction, c'est 4 % du chiffre d'affaires sur certaines données très sensibles et pour des organismes qui n'ont pas de chiffre d'affaires, cela va de 10 M€ à 20 M€.

**Maria Afonso.** *Quel est l'enjeu pour les CSE ?*

**É.P.** Le premier enjeu, c'est que quelle que soit sa nature juridique, le CSE est soumis au RGPD de la même manière que n'importe quel autre organisme, dès lors qu'il collecte et traite des données à caractère personnel.

Pour cela, la CNIL met à disposition énormément d'outils quel que soit le traitement des données. L'enjeu pour le CSE, c'est d'abord que les données

collectées dans le cadre de ces missions – notamment celles liées à l'activité économique et sociale, et sur les questions de santé ou les ASC – soit un élément de confiance.

Il faut savoir que le CSE, de par le Code du travail, est habilité à traiter et à être destinataire de données y compris sensibles dans le cadre de ses activités. C'est d'ailleurs la jurisprudence de la Cour de cassation de 2018. L'employeur est tenu d'adresser au CSE, dans le cadre de la BDES, mais d'une manière générale, toutes les informations et les données nécessaires pour permettre à un CSE de poursuivre ses activités. Cependant, une fois que l'employeur les transmet, il est aussi responsable du traitement. Il a la nécessité d'assurer cette confidentialité dans la gestion de ces données, mais une fois qu'il les transfère au CSE, c'est lui qui doit en assurer la sécurité et la confidentialité. Ce que je dis de manière générale pour les CSE, c'est qu'il ne faut pas paniquer. Souvent, des cabinets d'avocats agitent la sanction de la CNIL. Non, il faut avoir un principe. Ayez une démarche de documentation. Il faut être capable de documenter les démarches mises en place par le CSE, notamment lorsqu'il collecte et traite des données.

**M.A.** *Le CSE, par où doit-il commencer ?*

**É.P.** Un des principes *méta* que je considère comme le plus important, c'est le même que celui de l'employeur quand il est tenu d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Même si le salarié est à distance, il a cette exigence d'être vigilant et donc d'assurer la santé et la sécurité. Le juge va donc regarder quelles sont les démarches, les modalités mises en œuvre. On doit immédiatement se poser la question : « *comment dois-je assurer la protection de ces données ?* ». Par défaut, je dois systématiquement me poser cette question, voire même avoir un process qui dit « *on s'est posé la question de savoir quels sont les risques* ». C'est une démarche.

La dernière sanction fut contre Amazon : 35 M€. Pourtant, ils ont énormément d'avocats, mais parfois, certaines démarches de documentation sont absentes, et c'est là où on peut porter l'estocade et imposer une amende.

Ensuite, dès que le CSE met en place un dispositif – une messagerie ou un outil de plateforme – il doit se poser la question : « *comment je fais pour concevoir cette plateforme pour que les données*

*soient protégées : éviter l'accès à des personnes non autorisées, faire en sorte que les adresses IP ne soient pas visibles.* »

Ensuite, se déroulent les trois principes fondamentaux.

« *Pourquoi je collecte et je traite ces données ?* » : c'est le principe de finalité.

« *Pourquoi je mets en place ce dispositif ?* » : je le met en place parce que j'ai besoin de rendre un avis dans le cadre de mes missions. Je suis donc habilité à traiter ces données.

Mais je peux avoir d'autres finalités, notamment les ASC. Attention, une même donnée ne peut pas servir d'autres finalités. On ne peut pas dire : « *je collecte toutes les données et après, je me demande pourquoi je vais les utiliser* ».

Dès lors qu'on a une finalité précise et claire, on peut mettre en place le traitement.

Donc se poser la question : « *c'est pour quoi faire ?* ». Le deuxième principe important, c'est celui de la proportionnalité. Je ne vais pas demander à un salarié ou à mon employeur des données fiscales dès lors que je veux faire des activités culturelles ; la donnée demandée est disproportionnée. De même, cette exigence s'impose aussi à l'employeur.

---

***Et une recommandation, c'est :  
quand vous collectez des données,  
prenez soin d'en collecter le moins  
possible, collectez seulement les plus  
pertinentes et adéquates au regard  
de la finalité précisée auparavant.***

---

Le principe de proportionnalité, c'est ce qu'on appelle le principe de minimisation des données. Et une recommandation, c'est : « *quand vous collectez des données, prenez soin d'en collecter le moins possible, collectez seulement les plus pertinentes et adéquates au regard de la finalité précisée auparavant.* »

Le troisième principe fondamental et plus complexe, sur lequel les CSE doivent être extrêmement vigilants, c'est le principe de l'égalité, parce que le RGPD précise qu'on peut collecter toutes les données, les



traiter dès lors qu'il y a un consentement, mais le consentement n'est pas la seule base légale, on peut d'ailleurs traiter et collecter les données sans obtenir le consentement de votre part.

Il y a donc six bases légales, le consentement, mais dans le cadre d'une entreprise avec un lien de subordination, il n'a pas de fondement juridique.

Vous avez le principe de l'exécution d'une disposition légale et là, pour le CSE, il y a, dans le Code du travail, des dispositions qui lui permettent de traiter des données.

Il y a l'exercice d'une mission d'intérêt public. Ce n'est pas le cas du CSE.

Vous avez l'exécution d'un contrat. Là, on peut imaginer que, si je passe un contrat avec un prestataire en tant que CSE, on va se poser la question « *les données que je collecte sont sur quelle base légale ?* ». Ce sera l'exécution d'un contrat et pas forcément les dispositions légales du Code du travail. Ensuite, vous avez la sauvegarde de la vie humaine. On n'est pas dans ce cas-là. « *Je peux collecter des informations dès lors que j'estime nécessaire de les collecter pour assurer votre survie* ».

Puis, le dernier « *je n'ai pas le temps de développer sur le recueil des adresses électroniques, qu'on appelle l'intérêt légitime* ». Celui-là est très complexe. L'idée est de dire : « *je peux collecter sans le consentement des personnes dès lors que je suis légitime à le faire et dès lors que c'est strictement nécessaire pour mon activité* ». Mais attention, si j'utilise cet intérêt légitime, je dois absolument regarder la balance des risques par rapport au droit. Si j'estime que c'est un intérêt légitime, mon intérêt est supérieur à vos droits, mais je dois donner la possibilité à la personne de voir si ces droits sont supérieurs à mon intérêt légitime.

Dès lors, il faut regarder les attentes raisonnables. Si je transmets les informations, par exemple à Cyrille Lama, pour qu'il les traite dans le cadre d'une diffusion de l'information syndicale, je suis certain qu'il va les utiliser pour me permettre de recevoir une communication des UD et des fédérations. Il peut alors, dans le cadre de l'intérêt légitime, éventuellement le mettre en place. Dès lors que c'est utilisé pour autre chose qui n'était pas prévu, notamment les réseaux sociaux, si on utilise une plate-forme pour animer des conversations, attention, il ne faut pas utiliser ces informations à une autre finalité qui serait par exemple le profilage.

Très rapidement, le CSE doit se poser la question de la base légale qui lui permet de mettre en œuvre le traitement des données.

Dernier point important, après la légalité, c'est la sécurité. Le CSE, qui traite des données soumises à la confidentialité et à la sécurité, doit veiller que le traitement qu'il effectue sur les données dont il dispose, ne soit pas accessible à des tiers non autorisés. C'est pour cela qu'il est presque vital que le CSE, par exemple, mette en place ce qu'on appelle un registre des activités de traitement qui est une obligation. Dans certaines entreprises, très petites, on peut en être dispensé, dès lors que les traitements sont dits occasionnels. Si vous faites un traitement occasionnel, vous n'allez pas mettre en place un registre. Mais dès que c'est quelque chose de récurrent, notamment les comptes rendus du CSE, vous devez mettre en place un registre. C'est très simple : prendre un cahier, préciser dans ce registre : « *j'ai tel traitement pour mes activités en tant que représentation du personnel, expression collective des salariés, pour mes ASC, voire également mes relations avec mes partenaires à l'extérieur de l'entreprise* » et là, il faut que le CSE précise : « *c'est fait pour cela, telle finalité, voilà les données que l'on collecte, la durée de conservation et les modalités de mise en œuvre* ».

Pourquoi ? Parce que, dès lors qu'il y a un contrôle de la CNIL, le fait que vous ayez pensé à mettre en place ce registre est une preuve de bonne foi et de documentation. C'est une démarche simple et essentielle.

Deuxième élément important en termes de sécurité, c'est de prendre en considération que – bien souvent et c'est assez fréquent maintenant – on peut faire l'objet d'attaques : les bases, les serveurs...

Or, il y a une obligation qui va s'imposer à tous les organismes de traitement, donc le CSE, c'est de faire en sorte que « *dès lors qu'il y a un risque d'altération de cette base, je dois en informer toutes les personnes et j'ai 72 heures pour avertir la CNIL qu'il y a une faille de sécurité et ensuite prendre toutes les dispositions nécessaires pour les corriger* ». Si vous n'avez pas fait, au préalable auprès de la CNIL, le dépôt pour dire « *j'ai eu une faille de sécurité* », l'absence de cette déclaration peut vous coûter très, très cher.

Et troisième enjeu important pour le CSE – c'est ce que recommande la CNIL, même s'il n'y a pas

d'obligation dans ce cas-là, même si ensuite on verra quelles sont les conditions, il y en a 9 – c'est mettre en place un DPO. En gros, il faut un chef de pilotage. On encourage les CSE, à se doter d'une personne compétente en la matière, ne serait-ce que pour conseiller le CSE sur les modalités de mise en œuvre de ces traitements, les sécurités, la mise à jour des recommandations de la CNIL, parce que c'est la meilleure façon de pouvoir anticiper certains risques. Mettre en place ensuite des actions. « *A-t-on bien veillé à la traçabilité des accès, à la base du CSE ?* » Vous avez des personnes qui vous diront : « *pas de souci, j'ai mis un mot de passe* ». Non.

Veiller que les personnes uniquement destinataires de ces données et habilitées puissent être précisées dans ce cahier. Ce sont des éléments assez simples en termes d'action. Une fois qu'on a mis tout cela en place, il n'y a pas de difficulté.

L'enjeu pour le CSE est de prendre conscience que la donnée en tant que telle est une donnée à caractère personnel.

Ce n'est pas forcément une donnée nominative, c'est toute donnée qui, directement ou indirectement, permet l'identification d'une personne. Autant dire que le spectre est très large.

Voilà d'une manière générale, quelles sont les obligations et pourquoi les CSE, au même titre que d'autres organismes se doivent de respecter le RGPD. C'est aussi un élément de confiance nécessaire aujourd'hui dans le cadre de l'économie numérique.

**M.A.** *Par exemple, si les élus du CSE n'ont pas respecté le RGPD, qu'est-ce qu'ils risquent ?*

**É.P.** D'abord, il ne faut pas croire tout de suite qu'il y aura une sanction financière qui va tomber.

Encore, une fois avant d'arriver à une sanction, il y a une plainte ou un contrôle. Dès lors qu'il y a un contrôle et qu'on regarde si les élus du CSE n'ont manifestement rien fait, c'est un principe, c'est une culture, pour s'assurer de la protection des données, il peut y avoir un risque beaucoup plus lourd.

Mais cela va être une sorte de pondération : plus vous mettez en place des dispositifs de documentation de vos process, moins vous avez de risques d'être sanctionnés, parce que vous avez prouvé votre bonne foi.

Que peut-il se passer ? Soit il y a une plainte, soit un contrôle. On constate qu'il n'y a pas de mot de passe, des accès non autorisés, des données traitées alors qu'elles ne devaient pas l'être ou des données collectées pour une finalité qui n'était pas celle prévue. Il va y avoir contrôle. Il peut y avoir une mise en demeure très rapide. On va donner un ou deux mois au CSE pour se mettre en conformité, mais la présidente de la CNIL peut considérer que l'enjeu est beaucoup trop grave et que les données qui ont été rendues accessibles ont porté gravement atteinte à la vie privée, et aller directement à la sanction.

Il y a deux étapes : d'abord un contrôle et à partir de là, on va considérer si oui ou non il y a une sanction. S'il y a une sanction financière, le CSE n'a pas de chiffre d'affaires mais il a une dotation ; si c'est une personnalité juridique, cela peut aller jusqu'à 10 M€. Il y a aussi des possibilités de réparation pour certains salariés.

Dans le cadre du RGPD les sanctions financières peuvent être très lourdes mais avant, il y a la mise en demeure qui va permettre d'accompagner l'organisme qui se trouve dans une situation délicate parce qu'il n'a pas peut-être pris les bonnes mesures. Il n'y a pas que la sanction financière, il y a la mise en demeure, voire parfois un avertissement qui peut être rendu public. C'est uniquement la présidente, le vice-président et le président délégué qui peuvent permettre une mise en demeure rendue publique. Dès lors que vous êtes un organisme ou une grande société et que vous avez une mise en demeure publique, on va se dire : « *cet organisme n'est pas extrêmement respectueux des règles et cela peut être une atteinte à l'image* ».

**M.A.** *Merci beaucoup.*

## DÉBAT

*On va passer aux questions qui ont été abordées sur le tchat.*

**Pour le CSE, publier une information à son nom nécessite-t-il un accord de l'ensemble des élus du CSE ?**

**Josepha Dirringer.** Le CSE a récupéré les prérogatives du CE, des DP et du CHSCT. Pour certaines de ces prérogatives, chaque membre du CSE agit en son nom.

Le CSE agit de manière collégiale, par le biais d'une résolution. Il est nécessaire que le règlement intérieur adopté, soit une résolution adoptée à la majorité des membres du CSE, confie le pouvoir notamment au secrétaire de parler au nom du CSE en tant que personne morale.

Le CSE est une personne morale dont l'existence doit être distinguée de celle de chacun de ses membres et ce n'est pas le fait d'être secrétaire de CSE qui donne en soi le pouvoir de parler au nom du CSE.

C'est vraiment le règlement intérieur, les résolutions qui vont déterminer le pouvoir, les attributions parce que, légalement, le rôle du secrétaire, c'est de faire le PV.

Toutes les autres actions qu'il peut mener au nom du CSE, c'est parce que le CSE lui en a donné le pouvoir aux termes d'une résolution ou du règlement intérieur pour éviter d'avoir à voter à chaque fois et donner au secrétaire un peu d'assise, ou de l'accord de configuration du CSE.

**Question suivante qui est plus précise : « Qui décide de la nécessité des informations collectées ? »**

**Éric Peres.** Dans le cadre de la BDES, qui décide des données qu'on va collecter ? Il y a deux façons : soit c'est dans le cadre d'un accord, qui dit : « vous devez collecter telle ou telle

information dans le cadre de la santé et la sécurité des salariés et dans le cadre de l'activité économique, le nombre d'emplois, le nombre de personnes soumises au forfait jours ». S'il n'y a pas d'accord, c'est le Code du travail.

En revanche, le CSE peut collecter lui-même des données s'il a un intérêt légitime à le faire dans le cadre de ces missions.

Le Code du travail ne précise rien, mais il ne sera pas entravé dans sa mission. Il pourra développer des activités. J'ai un intérêt légitime à le faire et à ce moment-là, c'est moi qui décide des moyens et des données à collecter dans ce cadre-là, mais je dois veiller à la protection.

**Josepha Dirringer.** J'ajouterai un élément dans le cadre des Activités sociales et culturelles où le CSE peut évidemment faire appel à des prestataires qui proposent des services d'activité sociale et culturelle. Le CSE va conclure un contrat de prestations de service et c'est ce prestataire qui pourrait être amené à collecter les données. Mais j'attire l'attention sur l'importance de la responsabilité du CSE, parce que c'est lui qui propose ces services aux salariés, de bien veiller dans le contrat à ce que les données qui sont recueillies par le prestataire pour les chèques cadeaux etc., respectent les principes qui viennent d'être énoncés.

**Doit-on faire signer à chaque prestataire intervenant pour le CSE un document qui nous garantit qu'il respecte le RGPD ?**

**Éric Peres.** Le prestataire peut être coresponsable c'est-à-dire qu'on va définir ensemble les données et les moyens à mettre en œuvre pour les traiter. Soit le CSE définit les moyens de traitement et la finalité, mais alors, vous

devez faire une revue des contrats avec ces prestataires. Il faut regarder les clauses et les clauses sont indispensables pour dire quelles sont les données qui peuvent être traitées, les durées de conservation de manière générale, mais vous devez vous assurer que le partenaire avec lequel vous avez un contrat a aussi une obligation à l'égard du CSE. Et le CSE doit aussi faire des recommandations.

Un partenaire ou un prestataire se doit aussi de faire des recommandations au responsable du traitement dans le cadre de la mission confiée. Ils sont intimement liés, c'est pourquoi dans le RGPD, les deux peuvent être sanctionnés.

Il faut une revue des contrats.

***Nous avons des participants très conscients de leurs responsabilités. Dernière question : « Quid de la responsabilité du secrétaire au regard des données collectées ? »***

**Éric Peres.** D'abord c'est le CSE en tant que personne morale qui sera sanctionnée au titre du RGPD mais il peut y avoir du pénal, la personne peut ensuite *ad hominem* être poursuivie. Mais logiquement, c'est le CSE qui sera condamné et sanctionné.

S'il y a des poursuites, si les salariés disent : « *au-delà de la question de la protection des données, il y a eu atteinte volontaire de la part de cette personne* », celle-ci peut être poursuivie s'il y a un dépôt de plainte auprès du procureur de la République. Il y a des lanceurs d'alerte (art. 40). Mais ce n'est pas dans le cadre du RGPD, ce serait dans le cadre du code pénal ou du code civil (art. 9) sur les réparations.

**Maria Afonso.** Merci pour votre participation et merci pour les questions de nos participants. La table ronde se termine. On va commencer la deuxième partie de la première table ronde.



## DES OUTILS AU SERVICE DES ASC



De gauche à droite : Danièle Linhart, Arnaud Breuil, Michèle Millepiéd, Rachid Ghazzal, Maria Afonso.

**D**epuis un an déjà les CSE subissent les turbulences liées à la crise de la Covid-19 avec des budgets impactés de plein fouet par le recours à l'activité partielle et les baisses consécutives de la masse salariale et de nombreuses heures passées à se consacrer à leurs activités économiques. Quelle place reste-t-il aux loisirs, aux activités extra-professionnelles, aux moments d'échange et de convivialité que peuvent permettre les ASC ?

Depuis toujours, FO recommande davantage les propositions du CSE visant à fédérer la collectivité de salariés. Mais comment cela est-il possible quand les salariés sont à distance, en télétravail ou en activité partielle ? Comment créer du lien ?

De plus, il est essentiel de continuer à garantir aux salariés une certaine amélioration de leurs conditions de vie, de leur donner le petit coup de pouce qui leur permettra d'aborder leurs difficultés un peu plus sereinement alors que leur moral est en berne et leur porte-monnaie trop souvent impacté par les effets néfastes de cette crise sanitaire.

Les outils numériques peuvent alors s'avérer être des atouts pour la gestion des ASC et la forme elle-même des ASC proposées peut être repensée.

Mais, même si ces évolutions peuvent paraître très séduisantes et qu'elles sont de plus en plus incontournables, le risque d'un délitement de la collectivité ne doit pas cependant être oublié.

Nous avons dans cette table ronde, **Michèle Millepied** et **Rachid Ghazzal**, tous deux sont élus CSE FO. Ils vont nous livrer leur expérience professionnelle et d'élu par rapport à la gestion des ASC au sein de leur entreprise et la manière dont ils se sont progressivement tournés vers les outils du numérique.— *Maria Afonso*



Michèle Millepied élue CSE FO Galeries Lafayette.



Rachid Ghazzal, élu CSE FO Kéolis Métropole Orléans.

### Des outils pour la gestion des ASC

**Michèle Millepied.** Je travaille depuis 29 ans au sein des Nouvelles Galeries Lafayette (NGL), sur Marseille dans le magasin Prado, puisque, dans la ville, nous avons deux magasins.

On a le groupe Galeries Lafayette, au sein de ce groupe, on a l'UES Haussmann qui est déparée de la NGL puisque, dans la NGL, on trouve les magasins de province (Angers, Annecy, Avignon, Biarritz, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Le Mans, Limoges, Lyon, Metz, Montpellier, Nantes, Nice, Orléans, Pau, Reims, Strasbourg, Toulouse et Tours). J'énumère pour bien comprendre qu'on est différencié.

Jusqu'en 2019, chaque magasin gérait son budget ASC puisqu'il y avait un CE pour chacun d'entre eux. Avec la réforme des IRP, un accord de mise en place des CSE au sein de la NGL a été négocié avec les organisations syndicales et la direction.

Par exemple, sur Marseille, le magasin du Centre Bourse est un ex Nouvelles galeries qui avait un taux de 1,02 %. Et sur celui du Prado, nous avons 0,95% de la masse salariale.

On a négocié avec la direction et on est tombé sur un taux de 1 %.

Le montant de la subvention des ASC en 2020 représentait 53 000 euros. Le choix des élus, sur l'utilisation des ASC, est prioritairement l'aide au pouvoir d'achat, car la majeure partie des salariés sont payés au Smic ou sont en temps partiel souhaité ou subi. Et dans le commerce, la majorité des salariés reçoivent des primes en fonction des résultats du chiffre d'affaires. Remettre des chèques cadeaux sur certaines périodes précises permet de faire des extras dans le budget des salariés pour la fête des mères, la fête des pères, la rentrée des classes, le Noël pour les enfants et pour les adultes.

N'ayant pas vraiment un gros budget pour les ASC, nous avons fait appel à un prestataire de service pour développer l'accès à la culture et les loisirs, ce qui nous a fait entrer dans le monde du digital. Pour une adhésion de 17 euros par salarié, nous avons accès à des prestations auxquelles nous n'aurions pas pu prétendre.

Je dois quand même vous avouer qu'en 2011, nous avons déjà fait appel à un prestataire et le résultat n'a pas été très positif. Le personnel n'était pas très réceptif au digital. La majorité des salariés était de l'ancienne génération, et venir discuter avec les élus,

prendre un café au local du CE, acheter sa place de cinéma, faire un retour sur une demande se faisait beaucoup en présentiel.

Pour ce personnel, c'était compliqué d'utiliser un ordinateur ou un téléphone et d'utiliser sa carte bleue pour régler un achat. Nous avons dû abandonner cette prestation et revenir au dépôt-vente, avec une billetterie plus légère et moins fournie. L'avantage était de garder un lien physique et social avec le personnel.

---

***Du temps, nous n'en avons plus car on est passé à 21 heures par mois au lieu de 35 heures voire plus, donc on a fait le choix de sous-traiter les ASC.***

---

En 2020, la situation est différente, les effectifs se sont rajeunis et les mœurs ont changé, tout le monde ou presque est connecté. Pour les élus du CSE, gérer les deux sites distincts demande également une bonne organisation et du temps. Malheureusement, avec la réforme des CSE, du temps, nous n'en avons plus car on est passé à 21 heures par mois au lieu de 35 heures voire plus, donc on a fait le choix de sous-traiter les ASC.

Puis, la pandémie est arrivée avec la fermeture des cinémas et des parcs de loisirs et, pour les magasins, 4 mois de fermeture ce qui a engendré une dette sur les ASC en 2021.

La direction a accepté d'ouvrir une négociation avec les organisations syndicales pour annuler la dette de 2020. Malheureusement, cela n'a pas abouti. Suite à cela, tous les CSE se sont retrouvés avec une baisse très considérable des ASC en 2021. Pour le Grand Marseille, la diminution est de 20 000 euros. Le versement des ASC en mars a été de 33 000 euros. Les élus se sont réunis pour prendre certaines décisions. Le choix a été de privilégier le pouvoir d'achat des salariés, car, depuis le début de l'année, les magasins sont encore fermés et la seule ressource des salariés est leur salaire à hauteur de 84 %, sauf ceux qui sont au SMIC, et comme il n'y a plus de chiffre d'affaires, il n'y a plus de prime au mérite.

Pour l'année 2021, nous pouvons offrir des ASC très diversifiées à nos collègues. Nous allons mettre en place le maximum que nous pourrons.

Comme chez FO nous sommes solidaires, nos camarades d'Airbus Hélicoptères Marignane ont donc créé un réseau pour les syndicats FO inter-professionnels. Le but étant de partager les prestataires et les partenaires, et les bonnes adresses afin de nous aider mutuellement. Je vous invite autant que possible à vous rapprocher les uns les autres pour mutualiser les contacts et les bonnes idées. Je vous remercie.

***M.A.*** *Comment avez-vous pu mutualiser alors que vous avez complètement sous-traité les ASC ? Comment pouvez-vous mutualiser cette prestation ?*

***M.M.*** Dès le premier confinement, on a créé une adresse mail, parce qu'on n'est pas très fort en informatique. Les salariés se sont inscrits sur cette adresse mail et cela nous a permis de leur communiquer les prestations mises en place.

***M.A.*** *Qu'il soit de votre CSE ou... ?*

***M.M.*** Oui, parce que les démonstrateurs achetaient des places de cinéma non subventionnées. Maintenant, ils n'y ont plus accès puisque cela voudrait dire qu'on récupère leurs données et il n'en est pas question.

***M.A.*** *En quoi, la crise sanitaire a changé la gestion de vos ASC ?*

***M.M.*** Il n'y a plus de présentiel. C'est très compliqué de rencontrer les salariés et il y a eu cette baisse de subvention. Il a fallu faire des choix. Au vu des salaires et des difficultés des salariés avec cette perte de salaire, parce qu'avec les primes (on arrivait à avoir jusqu'à 300 euros de prime) cela fait beaucoup de pertes. En remettant des chèques cadeaux, cela a permis de « *mettre un peu de beurre dans les épinards* » justement pour aider le personnel.

***M.A.*** *C'est comme un complément de salaire.*

***M.M.*** Je pense que, pour cette année, ce sera encore cela. Et on verra avec la reprise si on peut repartir sur du loisir.

**M.A.** *Comment envisagez-vous la suite de la gestion des ASC ? Avez-vous tâtonné un peu dans le domaine virtuel, est-ce que vous allez continuer ?*

**M.M.** Oui parce qu'on est moins d'élus, et on n'a plus le temps de rester dans un bureau et de recevoir du personnel.

Il y a toutes les négociations qui arrivent. Il y a pas mal de réunions. On va rester sur le digital. On pourra s'améliorer au niveau de la communication en utilisant le digital.

**Maria Afonso**

*Je vais passer la parole à **Rachid Ghazzal** qui va nous faire un petit retour de son expérience en tant qu'élus FO.*

**Rachid Ghazzal.** Je vous présente notre entreprise : nous sommes 740 salariés dont 490 conducteurs, effectif constant depuis 2012. 21% sont des femmes dont 80 conductrices. Et l'âge moyen de l'entreprise est de 44 ans.

Orléans Métropole définit une politique de transport, vote un budget. Suite à un appel d'offres pour un contrat de délégation au service public, le délégataire fournit les moyens matériels et humains, assure l'entretien et la maintenance des biens mobiliers et immobiliers, assure les actions d'information de la clientèle et de promotion du réseau, est force de proposition pour adapter le réseau. Ce réseau existe depuis 1977.

C'est le réseau Kéolis qui gère les transports.

---

***La politique des ASC est restée la même. Notre premier but, c'est de créer un lien entre les salariés hors contexte de travail.***

---

Pour l'année 2020, le budget des ASC était d'à peu près 250000 euros. Pour 2021, le budget sera impacté par le chômage partiel, mais nous n'avons pas encore les montants.

Notre CSE fonctionne depuis 1977 à peu près de la même manière avec une offre très diversifiée : parcs

d'attractions, billetterie, voyages, mobil-homes, chèques-vacances, Noël, bons d'achat, associations sportives et des prêts sous condition à taux zéro aux salariés.

La politique des ASC est restée la même. Notre premier but : créer un lien entre les salariés hors contexte de travail. C'est aussi l'occasion pour les familles de faire des activités moins cher et pouvoir payer en plusieurs fois.

Notre CSE tient à garder la mainmise sur l'organisation des activités en affrétant des cars et en faisant des voyages sur mesure. L'offre est diversifiée comptant à peu près tous les salariés de l'entreprise. Depuis le premier confinement, il a fallu, dans l'urgence, résoudre les problèmes liés à la crise pour les activités déjà prévues.

Par exemple, nous avons, pour les salariés, mensualisé des voyages sur deux ans.

Nous avons déjà versé des avances aux prestataires et aux voyageurs. Il fallait gérer... mais nous ne savions pas si on pourrait être remboursé. Nous avons fait le lien entre l'agence de voyage et le salarié, mais le mécontentement est arrivé tout de suite. Les salariés se sont immédiatement inquiétés de savoir s'ils allaient être remboursés, surtout s'agissant de sommes assez conséquentes. Nous avons tout de suite arrêté les commandes de billetterie, et nous avons négocié les dates de péremption.

Dans un deuxième temps, nous avons essayé de prévoir de nouvelles activités en nous adaptant aux nouvelles règles, ce qui est un peu compliqué.

Nous avons revu tous les contrats d'assurance pour prévenir, à l'avenir, des situations inédites comme celle-ci parce que nous nous sommes aperçus que, dans les contrats, il y a des choses qui n'allaient pas trop.

Nous avons étudié de nombreuses propositions de voyageurs qui essayaient de rebondir, des voyages avec annulation gratuite. Mais nous avons tout laissé en stand-by.

Nous avons déjà un site Internet mais nous allons le moderniser parce qu'il est un peu obsolète.

Nous avons repensé l'aménagement parce nous avons une secrétaire administrative salariée du CSE, et un bureau d'accueil, dont nous avons repensé l'agencement pour respecter les distanciations.

Le numérique, gros sujet. Il va s'imposer partout, nous en sommes conscients. Il va falloir composer avec.



Les petits points positifs, c'est la billetterie parce nous avons tenu des permanences avec notre secrétaire pour vendre des tickets de cinéma. Le souci, c'est que nous avons des horaires précis. Quelqu'un qui voulait aller au cinéma un samedi soir, n'avait pas de ticket s'il n'en avait pas acheté d'avance. Pour tout cela, la dématérialisation est positive.

Mais le point négatif, c'est le coût de la prestation parce que nous devons passer par un prestataire qui a un certain coût et aussi moins de travail pour notre secrétaire.

Pour la dématérialisation, nous allons certainement signer avec une entreprise mais uniquement pour la billetterie et le chèque-cadeau.

C'est spécifique. Nous voulons nous organiser nous-mêmes. En début d'année, les élus se réunissent, essayent de faire le budget pour l'année.

C'est toujours le même schéma : un grand voyage tous les deux ans avec un budget assez conséquent et un petit voyage tous les ans. C'est nous qui décidons. On affrète des cars pour véhiculer les salariés. L'avantage, du grand voyage, c'est que nous pouvons faire payer les salariés sur deux ans.

C'est un avantage pour le salarié qui ne s'occupe de rien, il vient avec son véhicule dans l'entreprise, et il est pris en charge à partir de ce moment-là.

**M.A.** *Toutes les activités que vous n'avez pas faites, allez-vous, à nouveau, les proposer plus tard ? Comme les voyages, allez-vous rester sur le même schéma ou les remplacer par d'autres activités dématérialisées ?*

**R.G.** Nous souhaitons revenir au schéma d'avant, avec une dématérialisation minimum.

Le recours massif à l'activité partielle va directement affecter le calcul du budget du CSE. En l'état actuel des textes, nous pouvons considérer que l'allocation d'activité partielle à proportion de la prise en charge

par les services de l'État n'entre pas dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement des CSE. Donc, de nombreux CSE vont connaître une baisse de leur budget.

Le groupe Atos vient de négocier un accord qui neutralise la période de crise sanitaire pour le calcul de la subvention aux activités sociales. La négociation d'un maintien des budgets du CSE est souhaitable. Elle serait bénéfique tant pour l'employeur que pour les salariés. En effet, dans la situation de crise actuelle, un maintien des avantages sociaux attribués par le CSE contribuera grandement à la motivation des salariés et à l'apaisement des tensions sociales et culturelles.

Sur les chèques-cadeaux, comme l'année dernière, il nous restait du budget, nous avons attribué des chèques-cadeaux un peu plus importants en fin d'année pour les salariés. Mais ce qui est néfaste dans ce système, c'est que nous habituons le salarié à avoir des grosses sommes et l'année suivante, on nous demande le même montant.

**M.A.** *Les mesures exceptionnelles n'apparaissent pas comme cela aux salariés, c'était comme une revalorisation qui resterait pérenne.*

**R.G.** Notre mentalité n'est pas de distribuer des chèques mais de créer du lien social entre les salariés, et les voyages permettent de se rencontrer.

**M.A.** *Maintenant, il va falloir anticiper les voyages plus rapidement.*

**R.G.** Revoir les contrats d'assurance avec les annulations.

**M.A.** *Merci Rachid Ghazzal pour votre retour d'expérience.*





**Arnaud Breuil, vous êtes directeur des partenariats et de la coopération UP.**

*Vous allez nous présenter un éventail d'outils qui pourraient permettre de proposer les ASC sous d'autres formes. – Maria Afonso.*

### Des outils permettant de proposer de nouvelles formes d'ASC

**Arnaud Breuil.** Merci à la Confédération pour l'invitation. Et même si ce n'est pas évident et qu'il y a des petits problèmes techniques quand on fait les choses moitié en présentiel, moitié en distanciel, le premier mérite de cette journée est de se tenir. Cela nous permet d'échanger et de mettre en avant des bonnes pratiques qui sont mises en place par les CSE aujourd'hui pour répondre à la situation de crise dans laquelle nous nous trouvons depuis maintenant plus d'un an.

Avant de donner des conseils, je vous rappelle qu'UP est une société coopérative et participative créée par des militants FO il y a plus de 55 ans et qui a comme activité principale l'émission de titres de service. Notre titre historique, c'est le chèque-déjeuner dans sa version papier, maintenant dématérialisée. Mais nous sommes aussi très présents auprès des acteurs du dialogue social dans les entreprises, particulièrement les élus de CSE, parce qu'on a toute une batterie de solutions, soit sur les ASC, soit sur les solutions de gestion pour aider les élus et les IRP à gérer leurs budgets, que ce soit le budget de fonctionnement ou les ASC.

Cette année a été très particulière pour nous. Lorsque nous avons vu en mars-avril de l'année dernière le premier confinement et l'impact considérable que cela a eu pour de très nombreuses entreprises, avec la mise en place et le développement du chômage partiel, cela a été une conséquence pour nous-mêmes en tant qu'entreprise avec nos collègues, nos équipes. Il a fallu faire des choix importants, qui n'étaient pas simples à prendre, vis-à-vis de nos clients. Les décisions qu'on a prises pour notre entreprise étaient aussi les conséquences de ce qui se passait. Les exemples cités par Michèle et Rachid

sont vraiment très symptomatiques de ce à quoi nous avons été confrontés en tant qu'entreprise prestataire de service pour de nombreuses entreprises, avec en plus un afflux d'interrogations de la part des élus. Il a fallu nous mobiliser énormément pour apporter du conseil, accompagner les élus.

La crise a eu pour conséquence un effet accélérateur sur les évolutions de comportement que nous pouvons constater et qui étaient des signaux faibles depuis quelques années, sous deux aspects.

---

***Est-ce qu'aujourd'hui aller sur une plate-forme pour acheter des biens de production, "made in china", ou fabriqués par des enfants dans le sous-continent indien, est-ce que cela correspond au sens qu'on veut donner, nous, élus FO, dans un CSE, à notre mission vis-à-vis des salariés ?***

---

Le premier, c'est l'aspect technologique. Il y a régulièrement peu d'appétence pour les outils technologiques complètement dématérialisés, parce que, souvent, quand on est élu et salarié, on aime bien son chèque papier, on aime bien avoir un rapport physique avec ces choses-là et c'est toujours plus intéressant de recevoir un carnet qu'une dotation sur une carte ou sur un site internet.

Et puis, parallèlement à cela, il y a une volonté qui s'est vraiment accélérée depuis un an de la part de

très nombreux élus de CSE, qui était de dire : quel est le sens de la politique sociale que nous menons. Est-ce qu'aujourd'hui aller sur une plate-forme pour acheter des biens de production, Made In china, ou fabriqués par des enfants dans le sous-continent indien, est-ce que cela correspond au sens qu'on veut donner, nous, élus FO, dans un CSE, à notre mission vis-à-vis des salariés ?

La réponse n'est pas simple. En tant que militant, nous avons envie de tendre vers tout ce qui est mieux-disant, tout ce qui a du sens, tout ce qui représente le renforcement de l'éthique dans les achats. Mais quand on est confronté aux salariés ou qu'on est soi-même consommateur et qu'on a la pression des enfants pour acheter la PS5 à Noël, on doit parfois faire des arbitrages qui n'iront pas dans le sens du renforcement de l'éthique.

Ces deux aspects ont été très impactés et renforcés par la crise. Du coup, au-delà des conseils que je pourrais donner, c'est plutôt de remettre en lumière quelques comportements que je trouve très intéressants. On vient d'en entendre deux qui sont très illustratifs et qui sont des tendances de fond.

Le premier impact, c'est donc celui de la baisse des dotations, en tout cas l'anticipation de la baisse des dotations parce que, pour beaucoup, le budget n'a pas été directement impacté.

Comme le calcul se fait sur la masse salariale de l'année n-1, l'impact a commencé à avoir lieu en 21. Cela dépend de la pratique des CSE, mais le premier élément, c'est l'impact budgétaire sur les moyens d'action que les élus vont mettre en œuvre pour les ASC. C'est le premier point.

Et il y a eu une demande très spécifique, et nous-mêmes avons été assez surpris par l'inventivité, quelquefois la recherche de solutions ad hoc dont les CSE nous ont fait part.

Un élément important, c'est qu'en toute fin d'année, le gouvernement a décidé de doubler le montant du plafond par événement pour les titres-cadeaux. C'était arrivé très tard, juste avant les fêtes de fin d'année, mais cela a eu un impact significatif. En effet, pour les titres-cadeaux avant Noël, on s'attendait à une chute très importante, mais le surplus de commande à la fin de l'année nous a permis, pour ce qui concerne nos activités, de limiter les dégâts et de faire en sorte que les montants moyens des titres-cadeaux accordés à Noël aient pu être maintenus dans les entreprises. Mais ce que je veux mettre en

avant, ce sont les pratiques des élus et je vais vous en citer quelques exemples.

On émet des chèques d'accompagnement personnalisés, des chèques de service notamment pour des publics en situation précaire. Nos clients sont des CCAS. Ils sont souvent utilisables dans des réseaux de prestataires, d'épiceries solidaires, de commerces de proximité. Cette année, on a eu – et cela a été une surprise – pour la première fois des CSE qui nous ont fait des commandes de chèques de cette nature.

On s'est même posé la question de savoir si c'était adapté.

Cela renvoie à une autre question. Est-ce vraiment de la responsabilité du CSE de compenser le comportement de l'employeur ? Évidemment, les employeurs n'avaient pas le choix de passer en chômage partiel, mais ils avaient la possibilité – la loi ne le leur interdisait pas – de compenser l'écart entre les 84 % du salaire de base et le salaire total. D'une certaine façon, les CSE ont joué le rôle qu'aurait pu jouer certains employeurs. Mon propos n'était pas de condamner les élus de CSE mais plutôt de pointer la responsabilité de certaines entreprises qui ont joué l'effet d'aubaine avec la mise en place des mesures de chômage partiel.

***M.A.** Les CSE ont amorti un peu cette perte de salaire, mais du coup, ils n'ont pas proposé d'activité culturelle ou sociale. Ils ont dû faire un choix vu que le budget était restreint. Ils ont fait le choix d'être solidaires et de donner un peu plus de pouvoir d'achat aux salariés.*

**A.B.** L'autre effet très important qui a eu lieu avec la grande inconnue, c'est ce qui allait se passer pendant les vacances d'été : l'annulation massive de toute la politique voyage des CSE. Certains ont même renoncé à commander des chèques-vacances.

En tout état de cause, ces budgets non consommés ont amené les élus à faire des choix. J'ai donné l'exemple de chèques de service, mais il y a également le chèque-culture, et la possibilité de favoriser les commerces de proximité, les petits libraires, parce que nous avons négocié des taux de prestations de service vraiment réduits et qui permettent de soutenir l'accès à la culture. Et cela a eu un impact social important pour ce secteur d'activité et beaucoup de CSE ont fait le choix, alors que les moyens d'accéder à la culture étaient difficiles, de soutenir le secteur de l'activité culturelle.

On voit que les élus CSE – quand on leur en donne les moyens, avec l'esprit militant qui les caractérise – ont orienté leur choix et leur pratique.

Le fait d'être à domicile en télétravail ne veut pas dire qu'on est capable de faire du soutien scolaire et de l'aide aux devoirs. Beaucoup de parents n'ont pas eu la capacité de se substituer à l'Éducation nationale. Pas mal de CSE ont donc décidé d'octroyer des CESU pour la garde d'enfants à domicile, mais aussi pour payer l'assistance scolaire à domicile, ce qui était bien trouvé pour soutenir les parents les plus en difficulté, qui n'avaient pas la capacité contributive de payer des cours à domicile.

Aujourd'hui, nous avons la possibilité de retravailler certaines choses un peu spécifiques. Des exemples qui relèvent de l'anecdote, mais qui sont quand même assez intéressants : quelques entreprises, avec des militants FO actifs, ont décidé d'offrir un pack Covid à leurs salariés avec des masques en tissu made in France, faits par une société coopérative et participative (la Coop des Masques basée en Bretagne). L'idée était de joindre l'utile à l'agréable en mettant le logo du CSE, voire le logo du syndicat sur le masque en tissu qui est aux normes.

Parfois, l'idée était de les payer avec les titres que nous émettions de façon spécifique pour les CSE qui nous le demandaient.

Les idées, pendant cette période, ont beaucoup fourmillé. Beaucoup de bonnes pratiques ont émergé auxquelles on ne s'attendait absolument pas. Il a fallu qu'on soit très réactif. Nous avons essayé de l'être et de répondre à tous les besoins qui ont été exprimés par les élus qui se sont adressés à nous dans cette période un peu particulière.

**M.A.** *Ce que vous dites, c'est que les élus ont su tirer profit de cette situation pour être innovants et proposer des dispositions qui n'existaient pas auparavant, comme les masques ou les réseaux solidaires.*

**A.B.** C'est d'autant plus méritoire qu'on a de moins en moins d'élus. Les lois Travail qui se sont succédées il y a quelques années, entre 2015 et 2018, ont eu un impact sur le nombre d'élus, le temps dont les élus disposent pour assumer pleinement leur fonction. C'est d'autant plus méritoire qu'ils ont réussi à faire preuve d'inventivité, ils ont été en première ligne.

On ne parle jamais des élus de CSE dans cette crise alors qu'ils ont été en première ligne pour imaginer des solutions solidaires. UP en tant qu'entreprise de service est là pour les aider et les accompagner dans leur mission.

**M.A.** *Quelles ont été les nouvelles ASC qui ont été les plus plébiscitées par les salariés ?*

**A.B.** On a 12000 CSE clients des solutions de UP. On n'est pas outillé pour faire émerger des données statistiques anonymisées, mais ce qui est certain c'est qu'on a quelques tendances de fond qui se dégagent : revenir au sens premier des activités sociales et culturelles alors qu'il y avait eu une sorte de course en avant consumériste ces dernières années, c'était accéder aux plates-formes les plus universelles possible. Aujourd'hui, il y a une vraie volonté des élus qui correspond aux aspirations de la société de revenir à des choses plus porteuses de valeur, à des circuits courts, comment peut-on être consommateur quand on est élu. On nous sollicite énormément et en plus, connaissant notre ADN chez UP, on nous sollicite doublement pour faire des ASC différenciantes et valorisantes.

Le développement des plates-formes permet d'accéder à une source illimitée de produits divers et variés. Mais le développement des plates-formes numériques conduit aussi – ce qui n'était pas très marqué dans le comportement des IRP – à de plus en plus de commandes sur nos outils dématérialisés et donc la possibilité d'accéder aux plates-formes d'e-commerce, avec des cartes e-cadeaux.

Nous le développons, parce que ce sont des habitudes de consommation. C'est un avis personnel, mais que je sais partagé par les collègues chez UP, nous le faisons par contrainte parce que ce n'est pas non plus le sens de la consommation que nous souhaitons porter aux élus. Si nous le faisons dans ce contexte de crise où beaucoup de magasins sont fermés, ce n'est pas ce que nous recherchons. Nous recherchons davantage le soutien aux commerces de proximité et la création d'une chaîne de valeur entre le monde du travail d'un côté avec lequel nous sommes en relation permanente et directe tout au long de l'année et les univers de consommation.

**M.A.** *Merci.*



On va passer la parole à **Danièle Linhart**, sociologue du travail et directrice de recherche au CNRS. – *Maria Afonso*

## Des risques à ne pas négliger

**Maria Afonso.** Pour vous, de quelle manière la crise sanitaire a-t-elle pu impacter le sentiment d'appartenir à une collectivité de travail pour les salariés ?

**Danièle Linhart.** Je pense que l'impact de la pandémie a été l'occasion de découvrir certains aspects du vécu au travail et des relations sociales dans l'entreprise, notamment lors de la mise en place du télétravail. Lors de ce premier confinement, à peu près 40% des salariés furent concernés, alors que des sondages et la mise en place de ce télétravail ont été faits tout de suite.

Il faut savoir, qu'en France, le télétravail est extrêmement faible en comparaison à d'autres pays. Ces raisons sont essentiellement culturelles. En effet, le rapport de force en France est beaucoup plus virulent qu'ailleurs. Cela engendre une méfiance très importante de la part des dirigeants à l'égard du télétravail car il leur semble avoir moins de possibilités de contrôle, voir d'exercer une pression sur les salariés. Voilà qu'il s'est développé de façon massive et très rapidement. Les premiers sondages ont montré une grande satisfaction à la fois des employeurs et des salariés en télétravail.

Cette grande satisfaction venait, en partie, d'être à l'abri, de pouvoir se protéger comparativement aux salariés qui étaient aux tâches essentielles et qui devaient aller au front. Il y avait une sorte de terreur par rapport au virus et, ne pas sortir, ne pas risquer la promiscuité, était une protection et tout le monde était rassuré pour soi et sa famille.

Le deuxième aspect intéressant, c'est que nombre de salariés ont peut-être eu une satisfaction à mettre une distance réelle et symbolique par rapport à leur travail et leur lieu de travail. Parce que celui-ci ne leur donnait pas le sentiment, avant la pandémie,

de faire partie d'un vrai collectif, d'une communauté professionnelle, d'avoir le sentiment de partager des valeurs professionnelles pour des raisons évidentes que la modernisation managériale est passée par une personnalisation de la relation de chacun à son travail avec des objectifs individualisés, des évaluations personnalisées et donc une mise en concurrence systématique des salariés. Ceux qui travaillaient auparavant dans des open spaces vivaient déjà assez mal ce pseudo collectif. On disait « *on vous place dans des open spaces pour que vous puissiez, plus facilement communiquer, entre vous* ». En réalité, ces open spaces étaient vécus comme des lieux peu agréables, où on était un peu victime du bruit, voire des odeurs des autres, des regards malveillants, de l'intrusion, de la pression de la hiérarchie, une atmosphère pesante et qui faisait qu'on ne se sentait pas à l'aise au travail : on se sentait contrôlé, surveillé et on n'avait pas le sentiment d'avoir des relations très agréables avec les autres. Et on fuyait aussi le travail lui-même. On n'avait pas un plaisir énorme à faire ce travail qui est un travail dont l'organisation est pensée, conçue, par des experts de grands cabinets internationaux et insérée dans des protocoles, des process, des méthodologies imposées. Un travail vécu donc comme contraignant, abstrait et laissant peu d'espace à l'autonomie et à la compétence professionnelle.

Les gens disaient « *pour le travail que je fais et la qualité des relations sociales, je suis tout aussi bien à la maison* ». Sauf que, pour le deuxième confinement, quand c'était « *rebelote* », on se retrouvait face à son écran tout seul chez soi. Les sondages ont montré que les salariés demandaient à pouvoir revenir sur leur lieu de travail et qu'ils appréciaient un peu moins cette systématisation du télétravail.

Ils ont découvert qu'ils vivaient une exacerbation des aspects délétères du travail qu'ils cherchaient à fuir. Le travail lui-même, devenait encore plus abstrait, plus virtuel. Les salariés avaient le sentiment de perdre la finalité, le sens, parce que travailler c'est aussi coopérer avec autrui pour satisfaire les besoins d'autrui, être immergé dans une réalité sociale. On n'a pas ce sentiment lorsqu'on confronté, seul devant son ordinateur, en réunions virtuelles... On a le sentiment de déréalisation, de perdre de vue ce pour quoi on travaille, ce pour quoi on fait des efforts. Le fait est que les gens travaillent plus quand ils sont en télétravail parce qu'on leur donne des missions plus chargées : on leur fait comprendre, puisqu'ils ne perdent pas de temps dans les transports, qu'ils peuvent travailler un peu plus chez eux. Finalement, c'est pire. C'est plus virtuel, irréel, on perd le sens. Et du point de vue des relations sociales, même s'il y a une concurrence, même s'il y a parfois des aspects gênants, désagréables, ce sont des vrais gens, c'est le vrai monde et on vit des vraies interactions. Et à la cantine, on peut déjeuner avec certains collègues avec lesquels on s'est lié d'amitié. Tout cela manque énormément. Et c'est là qu'on se rend compte à quel point il y a des contradictions absolues. Les gens veulent être reconnus dans un travail dont ils voient l'utilité, la valeur, le sens et qu'ils réalisent avec d'autres dans un esprit de coopération, d'entraide, de sentiment de partager un même destin professionnel, des mêmes valeurs. Et le télétravail ne remplit pas ce rôle. Il faudrait surtout éviter le risque de ce qui pourrait paraître comme un réenchantement artificiel du lieu de travail tel qu'il était auparavant. Celui même qu'on avait cherché à fuir pour montrer que le véritable enjeu, en réalité, que ce soit en télétravail ou en présentiel, c'est la qualité du travail, la possibilité pour les salariés de contribuer à la définition de leurs missions et des moyens nécessaires pour les mettre en œuvre sans être en concurrence avec les autres, mais au contraire dans un rapport de coopération, d'entraide, d'échange d'informations et de ressources pour pouvoir être efficace et faire un travail qui fait sens et qui peut être à ce moment-là bien vécu.

**M.A.** *Danièle, dans ce monde à distance, à votre avis, y a-t-il des aspects positifs ou négatifs du recours au numérique pour les ASC par rapport au CSE ? Cela crée-t-il quand même du lien entre les salariés, et,*

*malgré tout, faire des propositions à distance peut-il y avoir un impact positif ou négatif ?*

---

***Le CSE et les activités sociales et culturelles sont absolument fondamentaux pour essayer de recréer du lien, du collectif, le sentiment de partager un même destin dans l'entreprise et de pouvoir s'entraider.***

---

**D.L.** Je pense que le CSE et les Activités sociales et culturelles sont absolument fondamentaux pour essayer de recréer du lien, du collectif, le sentiment de partager un même destin dans l'entreprise et de pouvoir s'entraider ; voir aussi que certains en bénéficient plus que d'autres, c'est fondamental. Mais comme cela a été plusieurs fois évoqué – à partir du moment où ce sont des comptes qui sont crédités et pas de papiers échangés avec des vraies personnes avec lesquelles on peut discuter – le numérique perd un peu de sa qualité d'interaction et de partage. Ce qui se fait en présentiel est toujours indispensable. Cela dit, il y a des périodes où on ne peut pas faire l'économie du numérique et il faut alors essayer d'en tirer les aspects positifs et les avantages. Les gens peuvent ne pas avoir à se déplacer pour obtenir leur bon. On pourrait imaginer la mise en place de petits forums pour échanger des idées, donner son avis, conseiller des spectacles, des voyages, partager des photos, des impressions. Pourquoi pas ? On peut imaginer que certains aspects soient porteurs, mais ils ne remplaceront jamais les échanges réels. J'ai été très sensible à ce que vous disiez tout à l'heure, au sujet des bons d'achats et des tickets, par rapport à des vacances passées ensemble ou à des activités culturelles partagées. La possibilité d'organiser après des réunions pour que les gens puissent échanger leurs impressions, leurs connaissances. Le numérique me semble, d'un point de vue sociologique, être un piège quelque part, parce qu'il prétend se substituer aux interactions directes, sociales ; cela peut être dangereux parce que nous sommes fondamentalement des êtres sociaux. Pensez à la punition suprême : la prison. C'est justement être coupé des autres.



## DÉBAT

**Une question pour l'avenir « le doublement exonéré qui était prévu à la fin de l'année dernière sera-t-il reconduit à votre avis cette année ? »**

**Arnaud Breuil.** Il faudrait plutôt poser la question à Bruno Le Maire.

En tant qu'entreprise, on est beaucoup écouté par les pouvoirs publics parce qu'on a permis de faire émerger des solutions. L'État a fait appel à nous pour la diffusion de chèques à destination des sans-domicile, des sans-abri. Des dispositifs sociaux ont été mis en place grâce à l'expertise dont on a pu se prévaloir auprès des pouvoirs publics. Ce sont souvent des marchés qui ne nous rapportent rien, on le fait par conviction du fait qu'on a un rôle sociétal à jouer et qu'on peut apporter des réponses. C'est vrai que, dans notre relation avec les pouvoirs publics aujourd'hui, on avait suggéré le doublement du plafond pour répondre à cette question urgente à laquelle étaient confrontés les CSE notamment dans l'attribution des titres cadeaux au moment de Noël. Considérant que cela pouvait être une situation de secours qui pourrait être bienvenue pour les entreprises et les CSE pouvant se permettre de pratiquer ce doublement de plafond.

Maintenant, le militant syndical que je suis vous dirait que c'est un peu contradictoire avec ma position en tant qu'entreprise émettrice de titres. Si on n'a que des exonérations, à l'arrivée, on n'a plus de cotisation, donc plus de salaire différé.

Ce sont des choix à faire. Pour 2021, c'est certain qu'on pourrait promouvoir le doublement du plafond comme en 2020, au moins pour les titres de rentrée scolaire. Cela peut ne pas être à Noël. On sait qu'en septembre, il y a des besoins importants - on espère tous qu'on va revivre des années scolaires pleines et entières comme on les vivait il y a encore quelques mois - et que, quoi qu'il arrive, les familles ont besoin de bénéficier

d'un surplus, en plus de l'allocation de rentrée scolaire, notamment pour ce qui est habillement. Beaucoup de CSE chez UP attribuent des chèques de rentrée scolaire en septembre. Ce dispositif peut donc être pérennisé et pourquoi pas, bénéficier du doublement de l'exonération sur la base qui est allouée.

C'est à suivre, mais on plaide beaucoup pour cela, comme on l'a fait sur les titres-repas et sur le doublement journalier. Ce sont des choses sur lesquelles on est très actif. On est très en relation avec les pouvoirs publics, avec le gouvernement pour que les solutions adoptées le soient dans l'intérêt du plus grand nombre et en tout cas dans l'intérêt des travailleurs.

**Une question pour vous Danièle : « que pensez-vous du flex office ? Cela fait-il partie du réenchantement dont vous parliez ? »**

**Danièle Linhart.** Non, le flex office ne réenchante pas. J'ai entendu des syndicalistes qui se faisaient le relais des salariés et qui étaient complètement horrifiés de cette idée de flex office. Parfois, il faut téléphoner la veille pour réserver un bureau et cela leur donne le sentiment qu'ils ne sont plus du tout chez eux dans l'entreprise. C'est comme si des personnes réservaient des places de coworking complètement anonymes. Par rapport à cette idée d'un collectif et d'avoir sa place dans l'entreprise, l'idée de réserver la veille est épouvantable.

Non, le réenchantement, c'est plutôt le fait de fuir le fait de travailler de façon totalement solitaire tout seul chez-soi, de façon formelle avec son logiciel. C'est quelque chose qui devient cauchemardesque pour certains, pas pour tous, mais certains le vivent de façon absolument cauchemardesque, et ont l'impression aussi que leur charge de travail augmente, qu'il n'y a plus du tout de moment de répit, de détente, de vie personnelle. De la même façon qu'avant la

Covid, tout était fait avec les DRH de la bienveillance et du bonheur pour que chacun se sente chez soi dans l'entreprise. Maintenant tout est fait pour qu'on sente que l'entreprise est chez elle quand vous êtes chez vous.

Il y a une intrusion qui se matérialise parfois par des logiciels de contrôle où l'on vérifie à quelle heure vous êtes connecté, qu'est-ce que vous regardez, quels logiciels vous utilisez et on a l'impression d'être presque persécuté chez soi par sa hiérarchie et d'être submergé par le contrôle même organisationnel.

De même qu'on voulait fuir l'entreprise pour être chez soi dans le cocon familial protégé, à un moment donné, il y a eu ce sentiment d'étouffement dans le cocon qui était devenu une sorte d'annexe de l'entreprise. Le flex office fait que les salariés peuvent avoir le sentiment que c'est le prix à payer pour retourner dans l'entreprise et c'est un prix très élevé parce que le flex office, cela les terrifie.

Déjà l'open-space est mal vécu, mais le flex office est encore beaucoup plus douloureux.

### ***La préconisation de trois jours de télétravail par semaine est-elle une bonne préconisation ?***

**Danièle Linhart.** Je n'ai rien contre le télétravail à partir du moment où les gens le choisissent, peuvent changer d'avis en cours de route et qu'il dure 2 ou 3 jours par semaine.

Mais l'idée de pérenniser le télétravail et de dire : c'est un mode qui marche qui n'a que des avantages, cette idée doit être relativisée parce qu'il faut voir quel impact elle aura à terme sur la qualité du collectif de travail, qui est une espèce de rempart pour les salariés, qui les protège d'une certaine façon, qui leur permet de partager des difficultés, de s'entraider, et qui est un sens collectif donné au travail. Les travailleurs ont absolument besoin de cette dimension collective.

Si les gens viennent, passent, repartent, on peut douter de la qualité de ces collectifs, déjà largement entamée par la mise en concurrence, l'individualisation qui a été établie à travers la gestion des salariés.

Je crois qu'il faut redonner sa chance à ce collectif et comprendre que c'est un élément essentiel pour ne pas se retrouver tout seul face à ces difficultés. Parce que c'est cela qui est terrible et c'est cela qui conduit à ce qu'on mettait en avant, avant la pandémie, et qui occupait le devant de la scène : l'idée de la souffrance au travail, du mal-être, des RPS, du burnout, des suicides. Si les gens en arrivent à se suicider au travail, c'est parce qu'ils se sentent tout seuls, coupés des autres et ne peuvent pas partager, échanger, essayer de se faire aider ; le télétravail ne fait qu'augmenter cette dimension.

Je pense que nous devrions réfléchir – et vous êtes les mieux placés pour cela, vous les syndicalistes – à comment redonner du sens à ces collectifs, comment les rendre plus solidaires, comment développer ce sentiment de solidarité au sein de l'entreprise, montrer que vous êtes le meilleur, qu'on peut miser sur vous, que vous allez faire une belle carrière dans l'entreprise, montrer que vous pouvez sortir de votre zone de confort. Si on ne se sent pas bien, c'est très avantageux pour la direction ; si vous vous sentez sous pression, stressé, c'est formidable, vous allez être extrêmement performant.

C'est terrible de travailler dans ces conditions-là, c'est absolument épouvantable. Donc, il faudrait arriver un peu à repenser cette dimension-là. Et je crois que si on veut vraiment que la critique puisse se développer pour repenser ce que doit être le travail, il faut se poser la question de la légitimité du lien de subordination, car ce lien devient de plus en plus personnalisé, notamment à cause de l'individualisation. Mais vous imaginez à quel point il va l'être plus avec le télétravail ; la subordination est tout à fait individualisée, personnalisée puisque chacun est chez soi dans la dépendance, dans l'obéissance à la hiérarchie, complètement solitaire. C'est très grave pour l'avenir si on veut imaginer que l'intelligence collective puisse se saisir des enjeux fondamentaux auxquels correspond le travail dans notre société, c'est quand même ennuyeux. Et comment vont faire les organisations syndicales lorsque les gens seront trois jours en télétravail, on ne sait pas quand ils viennent,

quand on va les croiser ? Comment s'organiser l'action collective ?

Ce sont de vrais problèmes parce qu'on ne peut pas imaginer des entreprises sans possibilité de critique, de contre-pouvoir, de mise en question. C'est très préoccupant s'il y a ce constat, tout à fait enthousiaste, de la part des employeurs disant « *cela marche très bien, on pourrait diminuer nos mètres carrés, on pourrait même diminuer notre encadrement de proximité, c'est formidable, on va faire des économies partout* ». Oui, mais il y en a pour qui cela va devenir extrêmement compliqué et sans espoir de pouvoir changer les choses.

**Allez-vous mener une étude sur la transmission des savoirs ? Que pourrait engendrer le télétravail de ce point de vue ?**

**Danièle Linhart.** La transmission des savoirs est une question fondamentale. Il faut savoir que cette transmission était déjà largement attaquée avant le télétravail par une pratique très diffusée au sein des entreprises – On l'a bien vu au procès de France Télécom en décembre 2019. C'est la pratique du changement perpétuel qui met en obsolescence les connaissances, les compétences, l'expérience et les savoirs des professionnels puisqu'on change sur tout le temps, on restructure les départements et les services, on recompose les métiers, on change les logiciels, on impose des mobilités systématiques, on externalise, on réinternalise. Tous les repères bougent, tout se transforme et ce que les professionnels ont accumulé comme expérience et compétences devient obsolète et donc pas lieu de le transmettre.

C'était une catastrophe parce que c'est cela qui crée l'épuisement, le burnout, il faut tout le temps essayer de reconquérir une maîtrise cognitive d'un contenu et d'un environnement du travail qui est en changement permanent.

C'est comme les travaux de Sisyphe. On se donne du mal pour maîtriser, sachant que, dans un ou deux ans, cela va encore changer. On perd confiance en soi mais on n'a rien à transmettre. Tout cela va évidemment s'aggraver avec le

télétravail. À qui voulez-vous transmettre quoi que ce soit quand vous êtes en télétravail ? C'est un sentiment de précarité subjective.

Quand on est tout seul chez soi, on a très peur de savoir si on aura les informations nécessaires : « *s'il y a quelque chose que je ne sais pas, pourrais-je être aidé ? si j'ai un problème technique, quelqu'un va-t-il me sortir de là ?* ». C'est vraiment le sentiment d'être suspendu à un fil et dans une précarité subjective extrêmement inconfortable ; et le sentiment, étant coupé des autres, de n'avoir rien à transmettre et de ne bénéficier d'aucune transmission.

**Maria Afonso.** *Cela marche aussi dans le sens où on doit soi-même trouver des occupations, des tâches et organiser son travail tout seul. Quelqu'un demande si c'est votre avis ou si c'est suite à une étude.*

**Danièle Linhart.** Je n'ai pas mené une réelle étude sur le télétravail, mais à partir de toutes les enquêtes que j'ai menées dans les entreprises avant la Covid, j'ai vu la mise en concurrence, le changement perpétuel, comment étaient vécus les open-spaces, le besoin de fuir, des aspirations en permanence contrariées.

On est stimulé narcissiquement. On vous dit que vous allez adorer et on donne aux gens un travail prémâché, pensé en dehors de leurs compétences, donc de la frustration, des injonctions paradoxales, des contradictions, des tensions. Je les ai analysées au cours des enquêtes ainsi que tous mes collègues. Mais la spécificité du télétravail est un peu trop récente. J'ai des éléments – mais je n'ai pas d'enquêtes systématiques à travers des échanges avec d'autres personnes – notamment dans le milieu de l'enseignement, et un peu plus largement aussi.

**Maria Afonso.** *Et comme vous le disiez, le télétravail, c'est très récent, c'est une pratique à laquelle les employeurs étaient réticents.*

**Arnaud Breuil.** Je voudrais réagir à ce que Danièle vient de dire.

À priori, on n'est pas du tout prédestiné à avoir des analyses sur les accords de télétravail en cours de négociation et pourtant, je pense que vous en avez entendu parler récemment. Il y a eu deux décisions de justice contradictoires sur l'attribution des titres-repas aux télétravailleurs. On s'est donc demandé s'il ne serait pas possible d'inclure, dans le cadre de la négociation, des clauses spécifiques sur le maintien de certains avantages sociaux aux télétravailleurs, parmi lesquels les titres-repas.

Du coup, j'ai demandé à mon équipe de me faire remonter des accords de télétravail en cours de négociation. Cela n'a pas vocation à une donnée statistique – j'en ai récupéré une douzaine – mais ce qui est très intéressant, c'est que, dans le cadre des accords conclus, il y a eu d'abord ce souci, de la part des élus qui ont négocié les accords, de dissocier le télétravail contraint – auquel tout le monde est contraint, y compris parfois les employeurs – de la situation normale. L'effet positif, c'est que des ouvertures se sont faites et que dans les entreprises dans lesquelles les salariés étaient eux-mêmes demandeurs de la mise en place de télétravail d'une journée par semaine pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, les salariés ont été entendus, et la quasi-totalité des accords que j'ai lus sont des accords qui fixent un nombre de jours maximal de télétravail par semaine, et on est rarement à 3, la plupart du temps, c'est plutôt 2 jours. Et encore si seulement les conditions d'exercice de l'activité professionnelle le permettent.

On n'est pas passé d'un monde où, globalement, les employeurs étaient rétifs au télétravail et les salariés en demande, à un monde inversé. Un juste milieu a été trouvé dans les accords que j'ai eus à lire, ce qui me paraît très intéressant.

**Le plafond de 38 euros par jour pour les chèques-déjeuner, sera-t-il maintenu ?**

**Arnaud Breuil.** Oui, il est maintenu jusqu'à la fin de l'année. Il avait été créé pendant le premier confinement. On parlait de plafond hebdomadaire.

Enfin, la mesure a été mise en œuvre à la fin du confinement mais on a obtenu que les tickets soient utilisables que dans les restaurants parce que ceux qui ont le plus bénéficié de l'utilisation du ticket repas lors du premier confinement, ce sont les grandes et moyennes surfaces, qui n'en avaient pas véritablement besoin, et que l'objet social du titre déjeuner qui permet au salarié de déjeuner pendant sa pause méridienne, soit maintenu.

Le maintenir, c'était pour élargir le plafond mais de n'en faire bénéficier que les restaurateurs ou assimilés, c'est-à-dire les commerces de proximité, boucheries, boulangeries.

Donc, oui, cela a été pour ainsi dire acquis qu'ils seraient maintenus jusqu'à la fin de l'année puisqu'on attend la réouverture des restaurants pour qu'ils puissent bénéficier des cartes-déjeuners quand les restaurants vont rouvrir. Les salariés ont des soldes d'utilisation parfois très importants. On a des salariés avec des soldes de 3000€ de titres-repas. On a des sommes relativement importantes qui demanderont à pouvoir être utilisées dans les commerces de proximité plutôt que dans les hyper et supermarchés. Et je pense aux restaurateurs qui en ont bien besoin.

**Maria Afonso.** Je pense qu'on a fait le tour des questions on termine ainsi notre première table ronde.

---

## DEUXIÈME TABLE RONDE

---

# LE RECOURS AU NUMÉRIQUE DU CSE 3.0, DANS SES RAPPORTS AVEC L'EMPLOYEUR



*Cette seconde table ronde sera, elle aussi, divisée en deux parties. La première portera sur « Les outils numériques incontournables dans le processus d'information-consultation du CSE ». La seconde sur « Les outils numériques incontournables pour la formation des élus ». Des échanges avec la salle seront également proposés.*

### DES OUTILS INCONTOURNABLES DANS LE PROCESSUS D'INFORMATION-CONSULTATION

La mise en place des CSE a engendré de profonds bouleversements dans l'organisation des institutions représentatives du personnel. La réduction du nombre d'élus et de leurs heures de délégation ainsi que la disparition du CHSCT ont été souvent mal vécues. À cela s'ajoute l'apparition de nouveaux outils numériques, venant tantôt simplifier tantôt complexifier encore un peu plus le processus d'information-consultation du CSE. On pense évidemment à la BDES (Base de données économiques et sociales), que les employeurs rechignent trop souvent à mettre en place et dont l'utilisation se révèle parfois périlleuse pour les élus...

Plus récemment, dans le contexte de crise sanitaire, les réunions à distance des Instances représentatives du personnel (IRP) se sont imposées, obligeant là encore, les élus à s'adapter, parfois rapidement, à ces nouvelles contraintes.

On peut dès lors se demander comment les membres du CSE réussissent, malgré tout cela, à traiter les nouvelles problématiques induites par la crise de la Covid 19 et soumises à leur consultation. Car, outre des conséquences économiques graves, les thématiques survenues ces derniers mois peuvent aussi avoir une incidence dangereuse sur la santé et la sécurité des salariés.





**Anne Sipp, sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail à la Direction générale du Travail, va nous apporter l'éclairage de la DGT sur la récente généralisation du recours au distanciel pour les réunions du CSE.**

*Nous vous écoutons – Maria Afonso.*

## Des outils incontournables pour la tenue des réunions du CSE

**Anne SIPP.** Bonjour mesdames et messieurs.

En effet, dès l'émergence de la crise sanitaire, s'est immédiatement imposé pour nous le principe selon lequel le dialogue social ne pouvait pas et ne devait pas être une victime collatérale de l'épidémie de Covid-19. Il était effectivement nécessaire que la négociation collective joue tout son rôle puisque les partenaires sociaux devaient pouvoir définir ensemble les règles économiques et sociales propres à permettre aux entreprises de faire face aux situations inédites dans lesquelles elles se trouvaient, notamment du fait de la période de confinement.

Le ministère du Travail a donc procédé à des adaptations temporaires du droit pour assurer la continuité du fonctionnement du CSE. Nous avons fait le nécessaire, autant que possible, pour faciliter et encourager la négociation. Nous l'avons fait à travers l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux IRP à travers son article 6.

En droit commun, les réunions du CSE peuvent et pouvaient se dérouler selon la modalité de la visioconférence à partir du moment où ce principe avait été négocié entre l'employeur et les membres élus. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

Dans le contexte de crise sanitaire, l'utilisation de la visioconférence a été autorisée sans limitation du nombre de séances et après que l'employeur en ait informé les membres. Cette disposition a permis de s'affranchir des déplacements pour les membres convoqués aux réunions de CSE et a permis aux réunions de se tenir y compris pendant la période de confinement.

À partir de cette ordonnance, d'autres dispositions ont été prises, notamment la possibilité aussi d'utiliser l'audioconférence et la messagerie instantanée, deux modalités qui n'existaient absolument pas dans le Code du travail jusqu'à cette ordonnance qui a posé quelques principes dérogatoires.

Suite au nouvel état d'urgence déclaré en octobre 2020 et prorogé ensuite en novembre 2020, les aménagements portant sur les réunions ont été réactivés dans une nouvelle ordonnance (ordonnance du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des IRP).

Ces mesures ont été adaptées puisque la situation n'était plus exactement la même, nous n'étions plus en confinement strict, mais le gouvernement avait imposé un confinement allégé.

À partir de l'automne 2020, nous avons continué à accorder des souplesses, mais en proposant malgré tout des conditions un peu plus restrictives, c'est-à-dire qu'a été donnée la possibilité de prévoir une limitation au recours à la visioconférence avec deux conditions cumulatives. On peut s'opposer à une réunion de CSE en visioconférence dès lors qu'il y a une opposition majoritaire des membres élus qui doivent y siéger et également lorsque les thématiques d'information-consultation traitent de questions très sensibles. Une liste limitativement énumérée figure dans cette ordonnance et donc, on exclut par exemple le principe de la visioconférence pour des informations-consultations qui portent sur les restructurations, en particulier licenciement économique collectif, la mise en œuvre d'accords de performance collective, la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou également la nouvelle

négociation permise depuis la crise sanitaire sur le dispositif spécifique d'activité partielle.

Ces dispositions sont applicables pour toutes les réunions convoquées entre le 26 novembre 2020 et la fin de l'état d'urgence. Nous sommes arrivés à hauteur de l'état d'urgence et le projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire qui est actuellement examiné au Parlement – l'Assemblée nationale l'examine depuis hier après-midi – prévoit de renouveler ces dispositions dérogatoires concernant les IRP jusqu'au 31 octobre prochain, date à laquelle on reviendra à un régime normal.

**M.A.** *Et après cette date, que se passera-t-il pour les IRP, reviendront-elles dans le cadre défini précédemment ou y aura-t-il des ajustements par des accords d'entreprise ?*

**A.S.** On restera vraisemblablement dans le cadre actuel, mais on se rend compte que, durant cette période, de nombreuses entreprises ont signé des accords concernant l'aménagement de l'organisation des réunions. On peut donc imaginer que le recours à la visioconférence ou aux outils numériques en général survivra à cette période et, sans que le Code du travail n'ait forcément besoin d'être modifié, les entreprises et les membres élus du CSE s'empareront de ces outils et signeront vraisemblablement des accords. En tout cas, on peut imaginer que la dynamique qui a été engagée là va se poursuivre.

**M.A.** *Cela pourrait être possible dans le cas d'élections du CSE avec un accord sur le fonctionnement du CSE, pas sa mise en place, mais son fonctionnement.*

**A.S.** Il peut être décidé d'engager une négociation sur le sujet et de prendre un accord spécifique sur les règles de fonctionnement du CSE.

Au-delà de la crise sanitaire sans doute que d'autres thématiques aussi amèneront à s'interroger sur les modes d'organisation des réunions puisque de nombreuses entreprises ont des élus répartis sur toute la France, y compris si on s'attache au problème de développement durable, d'écologie, on peut s'interroger sur les trajets et sur la nécessité de prévoir des déplacements importants. Ces sujets seront sans doute débattus dans les entreprises pour l'organisation des réunions.

**M.A.** *Les réunions dématérialisées peuvent-elle perdurer et devenir un mode de fonctionnement du CSE à court terme ?*

**A.S.** Je ne pense pas que cela puisse devenir le mode unique de fonctionnement parce que la négociation n'est pas forcément la même quand on discute en vis-à-vis ou via une caméra. Dans les négociations, on a souvent beaucoup de discussions informelles ; on est privé de tout cela quand on fait des réunions en distanciel.

Je pense qu'il y a sûrement un bon équilibre à trouver entre le tout présentiel et le tout distanciel.

Je pense que ce sont les partenaires sociaux qui sont les plus à même de trouver la bonne organisation à retenir.

**M.A.** *Ce sera des négociations entreprise par entreprise, par secteur, par branche ?*

**A.S.** Je pense que le meilleur niveau pour ce type de négociation, c'est bien l'entreprise puisque c'est chaque entreprise en fonction de son organisation et de ses élus qui doit déterminer ce qui est préférable pour elle.

**M.A.** *Actuellement, ce qui est prévu par l'ordonnance est très permissif pour l'employeur, il n'y a pas beaucoup de veto de la part des élus.*

*S'il n'y a pas d'accord ou si la situation est tendue, c'est l'ordonnance qui va s'appliquer.*

---

***Il y a un indice qui laisse à penser que ces modes dérogatoires de réunion se poursuivront, c'est qu'autant au départ on avait plutôt négocié des accords à durée déterminée, où vraiment il s'agissait de traiter la période de l'état d'urgence, voire la période de la crise sanitaire, autant on voit maintenant de plus en plus d'accords – et cela devient majoritaire dans les accords signés ces derniers temps – à durée indéterminée.***

---

**A.S.** Les mesures dérogatoires prendront fin au 31 octobre. Jusque-là, ce sont les dispositions transitoires qui s'appliquent. Après, on revient au droit commun. Donc, soit on a un accord d'entreprise qui prévoit une organisation spécifique et les réunions peuvent continuer en distanciel, soit on revient au droit commun et c'est l'autorisation de trois réunions en distanciel.

Il y a un indice qui laisse à penser que ces modes dérogatoires de réunion se poursuivront : autant au départ on avait plutôt négocié des accords à durée déterminée, où il s'agissait vraiment de traiter la période de l'état d'urgence, voire la période de la crise sanitaire, autant on voit maintenant de plus en plus d'accords à durée indéterminée. Cela devient majoritaire dans les accords signés ces derniers temps et c'est bien parce qu'on considère qu'on met en place une organisation qui aura vocation à perdurer au-delà du contexte actuel.

**M.A.** *On prend en compte l'expérimentation pour ajuster via les accords d'entreprise.*

**A.S.** Oui. Parmi les dérogations accordées, il y a eu l'organisation du CSE lui-même et des dérogations du même ordre sur l'organisation de la formation des élus, puisqu'avec le confinement, les formations ne pouvaient plus se tenir et donc des dispositions dérogatoires ont été prises pour permettre des formations à distance.

Là aussi, je pense qu'il en restera sans doute quelque chose. Les outils qui ont été développés et les supports pédagogiques élaborés auront sûrement aussi vocation à perdurer. On se retrouvera certainement dans des organisations qui seront, sans doute, un peu mixtes en distanciel et en présentiel.

**M.A.** Aujourd'hui, les règles pour la tenue des IRP en distanciel, pouvez-vous nous en faire un petit résumé ? Il y a le CSE, les commissions...

**A.S.** Les dérogations qui ont été prises sont valables pour toutes les instances quelles qu'elles soient. Toutes les instances peuvent se réunir en distanciel.

**M.A.** *Et combien de fois par an ?*

**A.S.** C'est à l'initiative du CSE, ou des partenaires sociaux de déterminer le rythme de leurs réunions en fonction des consultations récurrentes et des consultations qu'ils décident d'engager.

**M.A.** *On était sur une approche assez nouvelle pour le CSE, avec un regroupement des anciennes instances, avec un périmètre beaucoup plus large pour les élus. On a rajouté la crise sanitaire là-dessus, cela n'a pas dû être facile de trouver ses marques dans les nouvelles instances. De là à ce que tout soit dématérialisé à distance, cela a pu créer des pertes de connaissances ou de savoir-faire.*

**A.S.** Cela a dû demander beaucoup d'énergie pour s'adapter à cette situation. Ce qui est valable pour les CSE est valable pour chacun d'entre nous, puisque la crise sanitaire nous est tombée dessus de manière brutale et on s'est tous retrouvés du jour au lendemain à ne pas pouvoir se rendre sur son lieu de travail. Peu de monde était préparé à ce type de situation et il a fallu au fil du temps trouver les organisations qui permettaient de répondre au mieux aux situations. Et par contre, les élus du CSE ont été particulièrement sollicités puisque, dès le confinement, il a fallu organiser des réunions d'information-consultation sur l'organisation du travail dans l'entreprise puisque, du jour au lendemain, les entreprises ont dû, non seulement réorganiser le travail, mais également établir des règles sanitaires pour respecter les obligations de santé et de sécurité de leurs salariés.

**M.A.** *Merci, Mme Sipp.*



*Maintenant, on va donner la parole à **Fayçal Abassi**, expert-comptable et président du cabinet SYNCEA.*

*Il va nous présenter les règles juridiques qui entourent la BDES et sa négociation – **Maria Afonso**.*

### /// L'expert, « un outil » pour décrypter la BDES ///

**Fayçal Abassi.** Merci et bonjour à toutes et à tous. Merci à la Confédération et à Karen de nous offrir l'opportunité de participer à cette table ronde dans des conditions particulières et merci aux membres des CSE qui sont connectés avec nous aujourd'hui et qui suivent ces échanges. Nous aurons l'occasion de répondre à leurs questions et d'essayer d'éclairer le débat du mieux que l'on peut.

Aujourd'hui, on parle d'un CSE 3.0, on parle de digitalisation et la thématique qui m'est réservée est celle de la BDES. J'ai presque envie de dire, dans quelques situations, qu'est-ce que cela a à voir. Lorsque nous retrouvons des Bases de données économiques et sociales (BDES) dans des structures de moins de 300 salariés et plus de 50 salariés qui sont sous forme de classeurs et dans un couloir dans l'entreprise, nous ne sommes pas là sur un outil qui serait compatible avec le CSE 3.0.

Cette crise montre que nous devons avoir des instances, il ne faut pas que le dialogue social s'arrête, il faut que nous ayons des instances qui puissent fonctionner, crise ou pas, et que le dialogue social se poursuive. Les organisations syndicales ont démontré pendant cette crise leur capacité à faire face à des situations particulièrement complexes, à être au rendez-vous lorsqu'il y avait des difficultés ; et d'ailleurs, l'opinion publique ne se trompe pas sur le sujet puisque la confiance témoignée aux organisations syndicales augmente par rapport à tout cela.

La BDES est un outil relativement ancien, on en parle depuis fin 2013. Il a été introduit au travers de la loi de sécurisation de l'emploi. L'idée au départ était de dire « nous allons accroître le champ social de la consultation des IRP » ; en ce sens, les CE à l'époque

allaient être associés, on allait leur présenter les stratégies, les orientations de l'entreprise, les conséquences pratiques sur les emplois, sur la situation de l'entreprise et en contrepartie, nous allions leur donner la possibilité d'avoir un accès permanent à l'information au travers de cette base de données unique, ensuite appelée BDES.

Je reviens sur ces éléments du passé qui me semblent importants, puisqu'il y avait un équilibre qui était de dire « *il faut que la contrepartie de l'extension d'un domaine de consultation soit une sécurisation des entreprises et qu'elles puissent mener des consultations dans des délais préfix en prenant comme point de départ la BDES.* »

---

***Il est vrai que la négociation peut améliorer les choses et que le bon niveau peut être au niveau de l'entreprise mais c'est quand même très problématique d'avoir un droit qui renonce à sa puissance normative et protectrice.***

---

Celle-ci est aujourd'hui généralisée. C'est le point d'entrée pour l'ensemble des consultations du CSE, qu'elles soient ponctuelles ou récurrentes. Les trois grands rendez-vous que vont avoir les CSE et que les uns et les autres connaissent bien « *comment je vais économiquement, socialement et où je vais demain* ». L'outil est utilisé, mais je rejoins le propos rapporté,

c'est de dire que, dans pas mal d'entreprises, nous faisons encore face à des situations dans lesquelles la BDES est très peu ou pas renseignée et nous n'avons pas l'outil nécessaire pour mener les consultations en bonne et due forme.

Je vais peut-être réagir aussi par rapport à ce qui a été dit tout à l'heure. Il est vrai que la négociation peut améliorer les choses et que le bon niveau peut être au niveau de l'entreprise. Mais c'est quand même très problématique d'avoir un droit qui renonce à sa puissance normative et protectrice en ce sens, que de dire « *il faut que les partenaires sociaux en discutent entre eux au niveau de l'entreprise pour avoir la BDES la mieux appropriée et la mieux adaptée à leur situation* ». Et ce qu'on constate sur le terrain, c'est d'abord, qu'il faut aller rattraper le retard de BDES qui ne sont pas renseignés et il y a une difficulté d'aller négocier des choses que nous avions auparavant de par la loi. C'est une grande difficulté et un enjeu sur la capacité que nous aurions à négocier une BDES pour l'adapter à l'entreprise.

**M.A.** *En quoi peut-on dire que la BDES est un accès incontournable pour les élus pour l'accès à l'information ? Parfois, elle est incomplète, pas structurée. Que peut-on donner comme conseil aux élus sur ce qu'elle doit contenir ou sa structure ?*

**F.A.** Il faut rappeler une chose importante : à partir du moment où l'employeur renseigne la BDES, nous commençons à faire courir le délai de consultation de l'IRP.

Nous avons cherché à sécuriser l'entreprise. C'est une très bonne chose mais néanmoins, nous avons une généralisation des délais préfix. Les CSE seront donc informés et consultés dès lors que nous avons mis à jour la BDES.

Première observation : soyons attentifs à cette base à laquelle nous nous sommes peut-être habitués en tant qu'outil peu utilisé et peu renseigné, mais à partir du moment où elle est renseignée, cela fait courir un délai d'un mois dans le cas général, deux mois lorsqu'on fait appel à un expert. Il y a énormément de choses à regarder pour que je puisse répondre à la question. Soit on se place dans l'existant, auquel cas notre sujet est de dire aux IRP : grande vigilance quant au fait que la BDES soit correctement renseignée et que vous sachiez très précisément à quel moment elle a été renseignée,

soit on se place en amont et nous sommes sur le sujet de la négociation d'un fonctionnement du CSE et là, il y a tout un champ.

On est dans une négociation sous l'empire des ordonnances Macron. On peut entrer en négociation en ayant la possibilité d'avoir face à nous un employeur qui va dire « *vous allez obtenir moins que les dispositions dites supplétives. Je vous prévois neuf thématiques – c'est ce que le Code du travail renseigne – mais néanmoins vous avez la possibilité de vous délester de deux thématiques* ». Les partenaires sociaux qui, en 2013, avaient signé l'accord interprofessionnel, avaient parfois prévu cette BDES avec un cycle de six ans. On peut réduire ce cycle-là et le réduire à un ou deux ans. La BDES est l'accessoire d'un principal qui est le dialogue social et tout un tas d'entreprises proposent que la consultation ne se déroule que tous les deux ou trois ans. À partir du moment où ce choix est entériné et négocié, on peut avoir une BDES qui sera faiblement renseignée sur une certaine période.

Le passage au CSE ne doit pas être oublié. Il a été l'occasion d'une redistribution de la carte sociale de manière très importante et nous avons vu des entreprises qui ont mis en place des établissements distincts de plus en plus larges, importants, étendus et qui ont ouvert des magasins, des établissements, des sites, qui allaient du sud au nord de la France. À ce moment-là, nous avons eu des CSE d'établissements très étendus et des CSE centraux.

Si vous parlez de CSE d'établissements très étendus et si vous dites « *nous devons avoir une BDES qui soit le support efficace du dialogue social* » et que vous rappelez qu'il n'y a pas d'obligation d'avoir une BDES au niveau de l'établissement, vous aurez des indicateurs sociaux assez pauvres, vous aurez des moyennes qui vont écraser les réalités sociales locales. C'est une difficulté.

C'est en ce sens que les IRP, au moment de passer de CE vers CSE, étaient focalisées sur des questions d'élus, de moyens, de disparition du CHSCT, et cela a été souvent l'occasion de renégocier des accords de fonctionnement du CSE. Force était de constater que la tendance était à la baisse des moyens et ce n'est pas favorable à l'enrichissement du dialogue social.

On pourrait évoquer d'autres thématiques qui renvoient toujours à la difficulté de négocier des choses que nous avions auparavant et que la loi nous



## DEUXIÈME TABLE RONDE — LE RECOURS AU NUMÉRIQUE DU CSE 3.0, DANS SES RAPPORTS AVEC L'EMPLOYEUR

propose d'aller négocier avec l'employeur. Nous avons un droit qui renonce à sa puissance normative et qui renonce aussi à sa puissance et sa capacité à protéger.

**M.A.** *En quoi l'expert du CSE peut-il constituer un outil pour décrypter la BDES ?*

*L'expert a-t-il accès aux mêmes informations que les élus du personnel ?*

**F.A.** C'est un propos que de nombreux confrères partageraient. Nous avons la conviction que les élus sont en mesure de décortiquer, d'analyser, de comprendre les enjeux. Les attentes des IRP vis-à-vis des experts ont beaucoup évolué. L'analyse de l'information en tant que telle, c'est quelque chose qui a été dépassé. Ils attendent de nous des mises en perspective, des comparaisons, des focus particuliers et auxquels nous pouvons accéder, même parfois en raison de données à caractère personnel et au travers de documents qui ne figurent pas spécialement dans la BDES.

**M.A.** *Les rapports d'expertise, quand ils sont transmis au CSE, doivent-ils être inclus dans la BDES ?*

**F.A.** À ma connaissance, on n'a pas de dispositions prévues par les textes qui imposent que les rapports soient consignés dans la BDES. En tout cas, si c'est le sens de la question, il y a tout intérêt à ce que cette BDES, qui demain va intégrer des considérants environnementaux, intègre les rapports, intègre les PV, intègre les accords d'entreprise. On a encore des entreprises où on se rend compte que, dans le cadre d'opérations de fusions, ils n'arrivent pas à trouver d'anciens accords signés par le passé qui peuvent contenir des stipulations protectrices pour les salariés. La BDES, c'est une merveilleuse opportunité pour tout y mettre, pour que ce soit l'outil des élus, l'outil des délégués syndicaux et aussi l'outil des représentants de proximité qui, sur le terrain, auront peut-être à trouver des éléments pertinents pour l'exercice de leur mission.

**M.A.** *Ce serait un résumé de la vie sociale et économique de l'entreprise.*

**F.A.** Oui, parce que les représentants du personnel sont des acteurs du temps long. Dans les entreprises, les DRH, les directeurs généraux peuvent changer tous les 3 ou 5 ans, suivant le cycle d'investissement d'un actionnaire alors que les représentants du personnel sont des acteurs du temps long. Ils sont capables de dire « *la stratégie mise en œuvre a été essayée il y a 3 ans ou 5 ans, avec un succès tout à fait relatif* » et ils sont capables d'aller chercher cette information. Auquel cas, pour la BDES, ne pas renoncer à l'idée des 6 ans mais ne pas renoncer à la possibilité que nous avons d'archiver dans la BDES des données passées serait particulièrement utile pour éclairer un certain nombre de prises de position des élus.

**M.A.** *Le recours aux experts est réservé aux élus alors que cela peut se révéler très important dans le cadre de certaines négociations comme l'accord de performance collective, les ruptures conventionnelles collectives ou même la NAO. Comment cela peut-il s'articuler selon vous ?*

**F.A.** Il faut une finalité qui soit comprise.

Quand vous avez trois consultations dans l'année, il faut pouvoir les articuler avec des négociations utiles à un progrès des droits, à un progrès social dans l'entreprise et dès lors que nous avons une consultation et, le cas échéant, une expertise il faut que les délégués syndicaux puissent s'en emparer et puissent l'utiliser comme un moyen d'objectiver les choses et d'aller à la négociation par les meilleurs moyens possibles. C'est une des raisons de notre intervention et du travail que nous pouvons faire auprès des CSE.

**M.A.** *Une expertise pour y voir plus clair mais aussi pour être force de proposition dans la négociation.*

**F.A.** Tout à fait.

Nous allons passer à **Sylvie Vercleyen**, expert-comptable associée et **Camille Vogel**, responsable SSCT du cabinet Legrand – *Maria Afonso*.



Sylvie Vercleyen



Camille Vogel

### /// L'expert, un soutien à disposition de la CSSCT pour assurer la santé et la sécurité des salariés à distance ///

**Camille Vogel.** Nous avons choisi de traiter le sujet en deux temps, dans un premier temps, essayer de réfléchir à comment faire le lien entre télétravail et santé au travail.

Pour cela, je vous propose en tant qu'ergonome et responsable SSCT intervenant auprès des CSE sur les sujets de santé au travail, une revue de questions qui n'est pas exhaustive, à poser en tant que CSE aux salariés, à l'organisation.

Dans un second temps, voir quels sont les outils à disposition du CSE et de la CSSCT pour essayer de répondre à ces questions.

Une revue de questions à poser pour faire le lien entre travail à distance et santé au travail, ce sera déjà faire un état des lieux de la situation, essayer de comprendre quels sont les salariés concernés par le télétravail, dans quelle proportion est-ce qu'ils télétravaillent, avec quels outils, est-ce qu'ils sont accompagnés, équipés et en premier lieu, se poser la question « *est-ce que le télétravail est pensé et conçu comme un mode d'organisation du travail ?* ».

Le télétravail, ce n'est pas juste des équipements à avoir à la maison, ce n'est pas seulement une connexion Internet, c'est une organisation du travail

en tant que telle qui exige de se demander quelles sont les tâches télétravaillables, celles qui ne le sont pas. Comment ces tâches s'articulent-elles à la fois individuellement et collectivement ? Quels sont les points de rencontre formels, informels, individuels, collectifs, avec la hiérarchie, les collègues ? C'est un ensemble de questions à répondre pour penser le télétravail comme une organisation du travail et pas comme juste s'assurer qu'on a les équipements, la connexion Internet ; il faut le voir comme un mode d'organisation du travail.

**Maria Afonso.** Parce que le télétravail ce n'est pas juste répondre aux mails depuis chez soi. Il y a travail, dans télétravail.

**C.V.** On peut faire le parallèle en se disant : si une organisation souhaite mettre des modalités d'horaires en équipes alternantes, elle va se poser la question « *Quels seront les horaires précis ? Y-aura-t-il des temps de recouvrement entre les équipes ? Comment l'information passe-t-elle de l'un à l'autre ? La hiérarchie est-elle présente toute la journée, à cheval sur les deux équipes, ou un par équipe ?* »

Ce sont des questions qui sont les modalités très concrètes de l'organisation pour organiser une activité.

Toutes ces questions de modalités très concrètes vont se poser pour l'ajustement du télétravail ; c'est en cela où on invite les CSE et les CSSCT à se poser ces questions et à les poser à leur employeur, et évoquer la responsabilité de l'employeur dans la prévention des risques et de la santé physique et mentale des salariés. C'est là où on va se poser la question des risques de TMS liés à de mauvais agencements à la maison et sur les RPS qui peuvent arriver. D'où la nécessité d'un équilibre entre facteur de risques et ressources.

Comment le télétravail vient bousculer cet équilibre, faire apparaître des RPS ou apporter des ressources ? C'est cette réflexion qu'on invite les CSE à avoir et qu'on peut avoir en observant une organisation composée de salariés qui font du télétravail.

Parmi d'autres questions, figure « *quels sont les nouveaux risques qui apparaissent avec le télétravail ?* » Parmi ces risques, on peut citer la porosité entre les sphères privées et le travail. C'est aussi le risque d'isolement vis-à-vis du collectif, à commencer par les difficultés d'accès aux informations partagées sur site. On peut avoir une coexistence de salariés qui télétravaillent et d'autres qui sont sur site. Comment on articule ces échanges-là et comment on évite que des salariés en télétravail ne disposent pas des informations qui seraient partagées sur le site entre collègues ?

---

***On invite les CSE à ne pas uniquement se focaliser sur les éléments sanitaires ou d'hygiène et quand il faut mettre à jour le document unique dans le cadre de la crise sanitaire, ce n'est pas uniquement avec le respect des gestes barrières, etc.***

---

À terme, cela peut être des pertes de sens dans le travail. C'est un risque professionnel, et aussi de déshumanisation des relations avec les collègues, les hiérarchies etc..

On voit bien que les risques ne sont pas uniquement les risques de TMS. On invite les CSE à ne pas uniquement se focaliser sur les éléments sanitaires ou d'hygiène et quand il faut mettre à jour le document unique dans le cadre de la crise sanitaire, ce n'est pas uniquement avec le respect des gestes barrières, etc. C'est aussi se questionner comment les nouveaux modes d'organisation du travail ébranlent les risques existants, en créent de nouveaux et modifient ces équilibres-là.

***M.A.*** *Là, on est à la fois sur l'organisation du télétravail mais aussi les risques que cela implique sur la santé et la sécurité. Comment les élus du CSE peuvent-ils faire appel à un expert pour les aider à assurer cette mission de santé sécurité et à quelle fréquence ils peuvent recourir à une expertise ?*

***C.V.*** *Auparavant – pour essayer de répondre à ces questions et toujours dans l'optique de prévention des risques et de CSE comme acteur de la prévention des risques venant en soutien à l'employeur pour alerter, identifier les risques, faire le lien entre les facteurs de risques et les atteintes à la santé et les idées de mesure de prévention, déjà en interne – les CSE disposent d'un certain nombre d'outils.*

Rien n'empêche les CSE ou les CSSCT si le CSE délègue cette prérogative de mener des inspections. On a vu pendant la crise sanitaire des moyens de CSE qui ont été un peu mis de côté par d'autres priorités, mode panique et pas de présence sur site, mais aujourd'hui rien n'empêche de les mener à distance, au téléphone, en visio ou auprès des salariés quand ils sont sur site. C'est un outil pour identifier les risques, comprendre le lien entre les modes d'organisation du travail et les impacts sur la santé pour ensuite alerter l'employeur et proposer éventuellement des mesures de prévention.

Il y a aussi un outil en interne : le document unique. Il doit être mis à jour au moins annuellement et à chaque nouveau risque. Étant donné qu'on identifie bien que le télétravail fait apparaître de nouveaux risques, on se dit qu'il faut mettre à jour le document unique dans ce cadre, ce qui permet une discussion employeur/CSE sur « *tous les risques sont-ils identifiés ? les mesures de prévention semblent-elles suffisantes au CSE ? peut-il proposer d'autres mesures ?* ».

On peut citer comme autre outil les informations-consultations obligatoires auprès des CSE, pour les sujets

de mise en place du télétravail, même si le juridique ne prévoit pas l'obligation de consulter les élus. Si on le pense comme un nouveau mode d'organisation, on voit bien la nécessité de consulter les CSE.

Et ensuite, en termes d'outils, on peut citer les enquêtes « accidents » dont les CSE disposent, les DGI, et aussi les réunions de CSE. On voit des CSE ou des CSSCT qui mettent comme point systématique à chaque ordre du jour : suivi du télétravail. Est-ce que l'on ajuste les mesures ? On dit que la conception se poursuit dans l'usage. Le télétravail est un dispositif qu'il faut réévaluer régulièrement. Ce n'est pas mis en place une bonne fois pour toutes. C'est régulièrement faire des points, les élus peuvent être des relais d'alertes sur le terrain, on peut parler aussi de la performance. Est-ce que la qualité de service est impactée par ces modalités de travail. Donc, faire des points régulièrement sur ces sujets et réévaluer et réajuster en cours de route, ce sont des outils dont le CSE peut s'emparer.

Pour venir à la question « *en quoi l'expert peut être un support au CSE sur ces sujets ?* », les CSE ont leurs interlocuteurs classiques d'inspecteur du travail, de médecine du travail y compris pour faire des aménagements de poste.

Le groupe Legrand est aussi un interlocuteur pour une assistance juridique, sociale, y compris sur les sujets SSCT, pour toutes les questions que les CSE peuvent se poser au fil de l'eau, mais aussi pour les expertises, sur les sujets SSCT, autour de 3 grandes expertises qui sont l'expertise projets importants, risques graves et la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

On propose aussi des formations obligatoires SSCT de 3 ou 5 jours, mais aussi des formations sur mesure et des accompagnements type coaching dont le contenu sera défini en fonction de la demande, pour vous outiller pour comprendre, alerter, agir, qui sont selon nous les mandats du CSE en matière de SSCT et d'autres sujets.

Focus sur les trois expertises.

Vous connaissez l'**expertise projets importants**. Ici, c'est dans le cadre d'information-consultation du CSE sur tout projet important, c'est-à-dire modifiant les conditions de travail.

On peut penser à un réaménagement des espaces de travail, à un déménagement, une réorganisation, un plan social, un nouvel outil, tout projet important qui va être soumis à information-consultation de l'instance.

Le but de notre intervention, dans ce cas de figure, est d'évaluer les impacts de ce projet sur la santé au travail, les conditions de travail et la performance parce que nous considérons que « *performance* » et « *santé au travail* » sont très liées ; nous l'avons déjà évoqué aussi autour de la qualité du travail.

Pour un travail de qualité, on va investiguer ces éléments pour faire le lien entre l'organisation du travail qui évolue dans le cadre d'un projet important et les impacts sur la santé, et ainsi en dégager des mesures de prévention et faire avancer la politique de prévention dans l'entreprise.

La modalité du télétravail, on va la lire comme l'une des modalités d'organisation du travail, comme l'utilisation de telle machine, les horaires avec équipe alternante ou de nuit, c'est une modalité de travail comme une autre qui est très actuelle et très récente dans ses configurations.

Ensuite, on a l'**expertise Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi**.

Sauf disposition contraire par accord, le CSE est consulté annuellement sur ces éléments. Ici, on va essayer d'interroger la politique de prévention des risques dans l'entreprise, la politique sociale de formation, comment évolue l'emploi, et sur les aspects de conditions de travail et de santé au travail. Nous allons donc, à l'aide d'indicateurs, sur un plan quantitatif, essayer de voir quelle est l'évolution, quelles sont les mesures prises, le document unique, etc. On peut assortir cette analyse quantitative d'une phase plus qualitative autour de l'échange avec quelques salariés pour mettre en lumière, par des exemples très concrets de salariés sur le terrain, un sujet tel que la charge de travail ou le télétravail, par exemple.

Dernier type d'expertise, l'**expertise pour risque grave**, pour un risque identifié et actuel. C'est tout risque pesant sur la santé physique et/ou mentale des salariés. On va investiguer à partir des dommages, des symptômes sur la santé des salariés, essayer d'identifier les facteurs organisationnels en jeu dans ces impacts sur la santé pour alimenter cette réflexion sur la politique de prévention dans l'entreprise.

**M.A.** Avant de passer aux questions, je tiens à rappeler à nos participants que FO a un guide de la BDES disponible sur e-FO ou en contactant le secteur Négociation Collective.

## DÉBAT

**Nous n'avons plus accès à la BDES depuis 5 semaines, quel est notre recours ?**

**Fayçal Abassi.** Si je comprends la question, nous sommes face à une instance qui, habituellement, disposait d'un accès tout à fait normal à sa BDES et qui est dans une situation de blocage ; une BDES électronique puisqu'ils n'y ont pas accès. Si c'est technique, c'est technique, mais s'il y a un manquement de l'employeur, il y a tout un tas de moyens, d'abord par le dialogue, le fait d'acter ce manquement et rappeler qu'un employeur qui ne renseigne pas la BDES ou la laisserait vide pourrait être assimilé, comme cela a été jugé par la Cour de cassation à un employeur qui n'aurait pas démarré ses consultations. Donc, c'est sécurisant pour l'entreprise de remplir ses obligations.

**Sylvie Vercléyen.** Quand le dialogue ne fonctionne pas, il y a une escalade que les experts souhaitent rarement. Ce n'est pas notre façon de voir les choses, mais quand le dialogue ne fonctionne pas, il faut prévenir l'inspection du travail et saisir la justice puisque l'employeur, si c'est volontaire, ne donne plus les informations nécessaires pour que le CSE joue son rôle.

**La BDES doit-elle contenir un historique des données sur 6 ans par défaut ?**

**Fayçal Abassi.** Rappelons la notion de disposition supplétive. Lorsque l'on n'a rien négocié, l'employeur a l'obligation de vous transmettre des éléments d'information rétrospectifs. On regarde donc les deux dernières années et on se projette sur les trois années futures. Ce n'est pas un historique sur 6 ans qui nous renverrait jusqu'à 2015. Il serait aussi opportun de conserver l'historique au-delà de ce que prévoit la loi parce que c'est toujours bon de retrouver, dans ses archives, des éléments pouvant éclairer des questions déjà traitées par le passé.

**Une question pour Camille Vogel.** « *Tout à l'heure, vous parliez d'inspection de la CSSCT, comment faire des inspections quand les salariés sont en télétravail ?* »

**Camille Vogel.** Rien ne vous empêche de les mener à distance, par téléphone, visio ou sur site. Si cela concerne l'environnement de travail au domicile du salarié, vous n'allez pas nécessairement vous rendre au domicile, mais vous pouvez accéder à un certain nombre d'informations par téléphone ou visio, ou demander au salarié qu'il prenne des photos... tout dépend du sujet. Mais déjà tout ce qui sera RPS, et pas lié aux environnements de travail, vous pouvez y accéder par téléphone ou en visio.

Ne pas hésiter à mener des entretiens dans le cadre des inspections, y compris pour les salariés en télétravail.

**Que pensez-vous des challenges sécurité dans les entreprises ? Les salariés cachent les accidents pour ne pas pénaliser leurs collègues.**

**Camille Vogel.** En effet, on observe ce type de phénomène qui contribue à masquer, voire à sous-déclarer les accidents. Le dispositif part d'un bon sentiment mais c'est un effet pervers. Il faut alerter l'employeur car c'est très grave. Il faut peut-être se poser la question de la balance bénéfice/risque de ce dispositif en se disant « *on ne va pas se congratuler d'avoir "0" accident si cela sous-déclare des accidents* ». On peut peut-être aussi rappeler les risques encourus par l'employeur de ces phénomènes de sous-déclaration et d'escalade des problèmes.

**Sylvie Vercléyen.** Au-delà du challenge "sécurité", on retrouve, à mon sens, trop souvent ces notions-là dans les accords d'intéressement signés avec les organisations syndicales, où, du coup, l'effet pervers est de mettre systématiquement la pression sur le salarié qui



a un accident du travail et on arrive aussi à des phénomènes de sous-déclaration.

### ***Peut-on obliger l'employeur à faire des réunions en présentiel même si on est minoritaire ?***

**Anne SIPP.** Dans les dispositions dérogatoires qui ont été prises, on peut obliger actuellement la tenue d'une réunion en présentiel uniquement si la majorité des élus à siéger le demande.

### ***Faut-il que ce soit voté ou pas ?***

**Anne SIPP.** Le texte ne précise pas la forme. Simplement, il dit que l'employeur qui invite à une réunion en distanciel, si la majorité des élus demande que la réunion se tienne en présentiel, est contraint à tenir la réunion en présentiel.

### ***Qu'en est-il de la confidentialité des réunions à distance sachant que n'importe qui risque d'y assister ?***

**Anne SIPP.** C'est une difficulté à laquelle les organisations peuvent se retrouver confrontées, puisque, lors d'une réunion en visioconférence, on ne peut pas savoir, précisément qui suit la réunion. Il peut y avoir des captures d'écran, des enregistrements. Tout cela peut poser des difficultés.

Dans les accords qu'on a pu voir, des entreprises ont utilisé le maximum de moyens techniques pour sécuriser les réunions, les entretiens. Un bon nombre d'entre-elles font signer une déclaration de confidentialité avant la tenue de la réunion. Il le font systématiquement en sollicitant un engagement moral de respect de confidentialité.

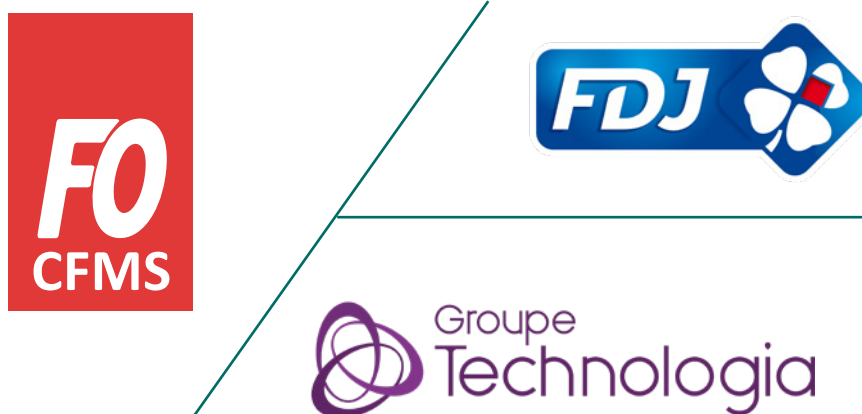
Par ailleurs, les systèmes utilisés demandent aussi à entrer en réunion de manière nominative en inscrivant son nom et son prénom au moment de la connexion. Mais c'est effectivement un sujet délicat.

### ***Et pour le téléphone, quelqu'un dit « mon directeur m'impose des rendez-vous téléphoniques alors que je l'avais demandé en visio. Peut-on refuser le téléphone au lieu de la visio ? »***

**Anne SIPP.** Tout dépend des circonstances. S'il est possible de se rendre sur site ou pas. Cela dépend peut-être aussi de la nature de l'entretien.

Selon la sensibilité de l'entretien, on peut considérer que soit le présentiel est préférable, soit la visio, et qu'effectivement le dernier recours est plutôt celui du téléphone, puisqu'on est dans une situation où la relation avec l'interlocuteur est quand même beaucoup plus lointaine.

## DES OUTILS INCONTOURNABLES POUR LA FORMATION DES ÉLUS



*Pour la dernière partie de cette journée, nous nous intéressons à la formation des élus du CSE, qui s'inscrit, en cette période morose, dans une dynamique positive !*

*Elle constitue en effet un formidable outil d'émancipation, de défense et de conquête au service des travailleurs.*

*Ainsi, la mise en œuvre de notre mot d'ordre : « Résister, revendiquer et reconquérir » passe aussi par la formation de nos élus.*

*Inutile de vous rappeler que la formation est dans l'ADN de Force Ouvrière depuis 1948 et qu'elle permet encore, et plus que jamais aujourd'hui, de donner aux adhérents les moyens de devenir des militants syndicaux éclairés, pleinement acteurs de la liberté syndicale.*

*Mais depuis 1948, bien des choses ont changé... Quelle place occupe le numérique dans la formation des élus désormais ?*

*Après avoir répondu à cette question, on s'interrogera aussi sur la nécessité grandissante de se former aux outils numériques pour les élus du personnel.*



**Rachèle Barrion, secrétaire confédérale,** vous allez nous raconter comment le Centre de formation des militants syndicaux (CFMS) de la Confédération s'est battu afin de ne pas laisser la pandémie et les mesures sanitaires qui en ont découlé, le mettre à mal. Vous avez la parole – *Maria Afonso.*

### Des outils incontournables pour se former en ligne

**Rachèle Barrion.** Je salue les camarades qui restent connectés, le meilleur est pour la fin, comme on dit. Je vais déjà présenter le CFMS. C'est le Centre de formation des militants syndicalistes – et non syndicaux – Il est dans l'ADN de Force Ouvrière depuis 1948, mais il existe réellement depuis 1954. Il a fortement évolué. En dix ans, le CFMS a vu multiplié par deux fois et demie son nombre de stagiaires. En situation normale, on organise à peu près 800 stages par an et on forme à peu près 16 000 militants ! Les stages CSE-CSSCT représentent 15 à 20 % de nos stages et la pandémie a été un mal pour un bien parce qu'il a fallu s'adapter à la situation. C'est le secteur de la Confédération qui a été le plus impacté par la crise sanitaire.

À la première vague, malheureusement, il a fallu annuler l'ensemble des stages.

À la deuxième vague, en novembre, on a été obligé d'emboîter le pas. Nous avons déjà envisagé de passer à la visio mais nous avons accéléré les choses. Nous avons proposé, durant 5 semaines, 15 thématiques différentes sur 3 heures. Près de 90 % des stagiaires ont été satisfaits de ce nouveau format. D'ailleurs de nouveaux stagiaires sont venus en formation – des jeunes qui ont l'habitude d'appréhender les outils numériques mais aussi des cadres. Le présentiel restera majoritaire au CFMS, parce qu'il y a besoin de liens, de contact, ... mais la visio est un nouvel outil et nous avons constaté une demande importante de la part des camarades qui n'ont pas forcément le temps de venir en présentiel. Aujourd'hui, venir 5 jours en formation, c'est beaucoup plus compliqué qu'avant. Nous allons essayer de

créer des formules un peu hybrides entre présentiel et distanciel.

**Maria Afonso.** Avez-vous observé des effets positifs à la formation à distance ?

**R.B.** Comme nous avons dû réannuler des stages à la troisième vague, on a eu des demandes de stages en visio. Toujours dans le but de s'adapter à la situation, nous avons limité le nombre de participants à 10 pour essayer d'avoir le maximum d'interactivité entre l'animateur et les stagiaires en distanciel.

Cela reste parfois compliqué. Il y a des bugs informatiques et un stage en distanciel n'est pas accessible à tous, parce que tout le monde n'a pas un réseau suffisant, ... mais cela répond à une demande. On a monté un stage CSE en 2 jours pour la FEC. 8 stages ont été mis en place pour cette fédération, que ce soit CSE ou CSSCT. À 95 %, peut-être même 100 %, les stagiaires ont été très satisfaits de cette formule.

Dernièrement, on a quand même mis en place un stage CSE en visio en 5 jours. C'est une formule différente pour nos animateurs, parce qu'en présentiel, on a l'habitude de créer des groupes, d'animer autrement.

Il faut que le contenu du stage soit différent en distanciel qu'en présentiel. Il faut toujours s'adapter.

**M.A.** Par rapport au contenu des formations, entre ce qui se faisait en temps normal et ce qui s'est fait en temps de pandémie, quels sont les ajustements ? C'est la durée du stage ?

## DEUXIÈME TABLE RONDE — LE RECOURS AU NUMÉRIQUE DU CSE 3.0, DANS SES RAPPORTS AVEC L'EMPLOYEUR

**R.B.** Durant le mois de novembre, on a essayé de cibler des questions très précises : « *qu'est-ce que la BDES ? l'activité partielle ?* ». On a répondu à des situations, cela répond à du distanciel. On est plus dans une posture magistrale que dans une posture interactive. Mais on a quand même une demande. La pandémie a été le déclencheur, il faudra qu'on continue, qu'on ajuste, pour 2022, quelques stages en visio.

À la fin du mois, nous allons faire un stage CSE à la demande d'une fédération pour Mayotte et La Réunion. Nous répondons à une problématique de distance avec les DOM-TOM.

Dans la situation de pandémie, on ne peut pas envoyer d'animateur sur place et on ne peut pas abandonner nos élus ; la visio répond à cette problématique.

**M.A.** *Quels sont vos projets pour l'avenir ?*

---

***Nous resterons majoritairement en présentiel, mais il y a aussi la formation en ligne. Nous sommes en train de réaliser des podcasts et de nous diversifier sur la formation.***

---

**R.B.** Nous venons d'ouvrir une plate-forme de formation en ligne. Il y aura aussi des sujets qui seront propres aux élus et nous travaillerons avec l'ensemble des secteurs de la Confédération. Nous sommes en train de réaliser des podcasts et de nous diversifier sur la formation. Cette pandémie a fait accélérer tout ce qui est outils numériques sur la formation, et c'est tant mieux.

**M.A.** *Cela a libéré la créativité.*

**R.B.** Et aussi dépoussiérer une certaine forme de formation traditionnelle.

**M.A.** *Cette formation virtuelle complète-t-elle le présentiel ?*

**R.B.** Le présentiel restera majoritaire. D'autant que dans le contexte actuelle nous avons besoin d'avoir du lien, nous continuerons donc en présentiel tout en répondant aussi à une demande de nos adhérents qui ne peuvent pas venir en présentiel.

Nous avons de nouveaux adhérents, des jeunes, des cadres, qui ont peut-être plus de difficultés à venir en présentiel et qui participeront à des formations en distanciel ou en ligne sur des sujets très ciblés.

**M.A.** *Merci Rachèle.*

**FO**  
CFMS

NOUVEAU

ÉMANCIPER - TRANSMETTRE - DÉVELOPPER

**Se former à tout moment**

**Des contenus adaptés**  
Des contenus conçus et rédigés par des militants expérimentés et des experts. Ils vous permettront d'acquies les connaissances essentielles pour agir.

**Quand vous voulez**  
Vous accédez à vos modules de formation où vous voulez et quand vous le voulez, même après avoir quitté vos formations. Profitez d'un accès sans limite.

**Accès réservé**  
Cette plate-forme a été conçue pour les adhérents Force Ouvrière. Seuls nos pouvoirs y ont accès, via leur espace dédié.

RETROUVEZ TOUTES LES FORMATIONS DU CFMS EN LIGNE SUR UNE NOUVELLE PLATE-FORME DÉDIÉE

© 2021 Force Ouvrière



On va passer la parole à **Jean-Frédéric Jausselme, élu CSE FO FDJ.**

Il va nous raconter le développement du recours aux outils numériques par les élus du CSE de son entreprise et les besoins de formation que cela a supposé – *Maria Afonso.*

### Des outils qui nécessitent d'être formé à leur utilisation

**Jean-Frédéric Jausselme.** Bonjour. Je suis élu au CSE, et aussi délégué syndical groupe au sein du groupe Française des jeux.

En juillet 2020, nous avons signé un accord de dialogue social connecté. Cet accord avait, notamment, vocation à exercer le droit syndical par un moyen différent et surtout complémentaire, compte tenu du contexte actuel, via les outils numériques. Pour le développement, une mise en œuvre technique a été nécessaire au sein d'un réseau social en entreprise.

Notre site a ouvert le 14 avril 2021. Un certain temps, en effet, est nécessaire pour la mise en place technique et la formation puis l'appropriation de l'outil via les gens qui le font vivre !

On trouve différents modules sur notre site. Et l'accord de dialogue social est connecté à trois volets majeurs : le parcours syndical, le dialogue social et l'exercice du droit syndical.

**Maria Afonso.** Vous parlez du site du CSE ou des élus FO ?

**J.-F.J.** C'est un site syndical FO pour communiquer avec nos adhérents mais pas seulement. Nous y publions des blocs d'actualité et nous sommes en train de travailler sur la négociation d'accords de participation groupe sur les NAO. Au fil de l'eau, nous faisons vivre le site. Il y a des blocs froids, ce sont des informations récurrentes, telles que : c'est quoi les NAO ? On y retrouve aussi plusieurs items, mais il faut le construire et surtout le faire vivre. Le technique, ce n'est pas mon truc. Il faut savoir s'entourer de personnes compétentes, au sein de l'équipe, pour faire vivre un site.

**M.A.** L'accord sur le numérique signé au sein de votre entreprise prévoyait-il un volet de formation ?

**J.-F. J.** C'est un réseau social interne. La direction nous a proposé un accompagnement pour la mise en œuvre du site, la construction. La nomenclature et la structure étant existantes, des personnes ont été mises à notre disposition pour différentes sessions de formation. 5 sessions de formation, d'une demi-journée par organisation syndicale, ont donc été mises en place. Chaque organisation syndicale les a faites séparément et nous avons été accompagnés jusqu'à l'ouverture le 14 avril. Nous avons négocié que les sites des deux organisations syndicales représentatives ouvrent le même jour à et à condition qu'elles soient toutes prêtes.

**M.A.** Êtes-vous satisfait ? Y-a-t-il des améliorations à apporter ?

**J.-F.J.** On n'a pas le recul nécessaire. Cela ne fait que quatre semaines que le site a été mis en place. Ce que je peux d'ores et déjà dire, c'est que pour le faire vivre, au démarrage, cela demande un gros travail de préparation et d'articulation... Nous ne l'avions pas mesuré tout de suite.

Il faut y mettre du contenu, mais pas du contenu pour du contenu. On pourrait y mettre du contenu générique, mais cela n'a pas grand intérêt. Pour garder le lecteur, il faut une vraie appétence pour lui donner envie de revenir.

Nous nous sommes fait conseiller par les gens qui nous accompagnaient, par exemple la mise en place d'un comité éditorial hebdomadaire, avec un maximum de participants pour valider les articles, etc.



**M.A.** *Vous diriez que c'est différent de la communication adressée aux salariés par voie de tract. Est-ce que cela la complète ? Avez-vous abandonné la communication par tract ou l'utilisez-vous plutôt comme un outil de propagande de ce que vous êtes, de ce que vous faites ?*

**J.-F.J.** Je pense que le tract a encore de beaux jours devant lui, surtout pour une distribution sur des éléments particuliers lorsque nous allons revenir en présentiel sur site. Aujourd'hui, nous sommes dans un contexte où le télétravail prime. Sur 2700 personnes, 15 % des salariés sont sur site, c'est très limité, mais beaucoup d'entreprises vivent cela. Aujourd'hui si nous n'avions pas ce site, nous serions très ennuyés car nous ne pourrions pas communiquer, c'est une vraie valeur ajoutée. Il faut faire en sorte d'intéresser les gens sur le contenu du site car notre population n'est pas très à l'aise avec la notion de syndicat – Cette notion étant très récente chez nous. Comme il y a plusieurs sites, les gens sont noyés d'informations. Pour émerger, c'est très compliqué... À chaque jour suffit sa peine. Nous sommes conscients qu'il faille alimenter le site avec un contenu intéressant (des newsletters par exemple) pour pouvoir capter les salariés – c'est le nerf de la guerre ! Il faut aussi les inciter à s'abonner, et – très important avec la notion de RGPD – qu'ils puissent aussi se désabonner facilement.

**M.A.** *Comment faites-vous pour capter les salariés ? Comment procédez-vous ? Votre contenu est un peu noyé dans tout le contenu de l'entreprise, comment faites-vous pour attirer leur attention quand vous avez un contenu à leur proposer ?*

**J.-F.J.** Quand on arrive sur l'intranet, c'est déjà très compliqué parce que la direction communique beaucoup. Toute la homepage est occupée par la communication de l'entreprise. Pour trouver le site, il faut le connaître.

---

**Là où cela converge entre le présentiel et le numérique, on va aussi faire des tracts papier quand on retournera sur site avec un QR code qui renverra sur le site.**

---

Nous avons négocié avec la direction pour qu'au lancement du site, un message à l'ensemble des collaborateurs soit envoyé annonçant que deux sites ont été créés pour les organisations syndicales. Nous en referons un en juin et un en septembre. Cela devrait pouvoir nous aider. Et lorsque nous retournerons sur site, nous distribuerons aussi des tracts papier avec un QR code qui renverra sur le site.

**M.A.** *Ce nouvel outil est-il aussi une façon de calculer l'audience, ou avoir une vision sur l'audience ?*

**J.-F. J.** C'est possible mais cela a ses limites. L'outil est SharePoint. Nous sommes capable, sur certains blocs, de connaître le nombre de clics et de vues mais nous devons les demander à la direction car c'est elle qui a la main ; et c'est le service Communication qui nous fait le retour des clics et de vues. À nous de les analyser. Nous nous sommes rendu compte que ce qui intéresse particulièrement les gens, ce sont les euros, les NAO. Le télétravail aussi parce qu'en région parisienne, on peut faire l'économie de plus de deux heures et demie de trajet et on arrive quand même à faire le boulot. Il y a d'autres sujets mais qui sont moins intéressants pour les lecteurs.

**M.A.** *Vous avez pris conscience qu'il faut un comité éditorial pour proposer du contenu. Comment avez-vous trouvé les compétences parmi les élus ?*

**J.-F.J.** Dans notre entreprise, il y a pas mal de métiers différents. Des personnes qui travaillent à la communication, dans le marketing ; des journalistes aussi. Nous avons de la chance d'avoir des gens très compétents dans nos équipes FO.

Je pense que dans beaucoup d'entreprises, on peut trouver des compétences, même à titre privé. Par exemple, je connais quelqu'un qui fait des vidéos de très haut niveau et du coup on met sur le site des vidéos intéressantes. Que cela soit dans le milieu professionnel et dans la vie privée, on peut trouver des talents pour nous aider à travailler pour le collectif.

**M.A.** *Je vous souhaite beaucoup de réussite et on se revoit l'année prochaine pour faire le bilan de cette expérience. Vous aurez plus de recul.*

**J.-F. J.** Avec grand plaisir.



*On va terminer avec Jean-Claude Delgenes, fondateur et directeur général du groupe Technologia et il a absolument voulu être avec Arnaud Breuil, directeur des partenariats et de la coopération UP, qu'on a déjà eu le plaisir d'avoir ce matin.*

*À eux deux, ils vont nous présenter les outils numériques qui permettent aux élus de disposer d'informations juridiques nécessaires à l'exercice de leur mandat – Maria Afonso.*

## Des outils de mise à disposition d'informations juridiques

**Jean-Claude Delgenes.** Pour ma part, je vais vous parler en deux temps. Primo, je vous expliquerai d'où je parle car c'est important que vous puissiez identifier l'interlocuteur en fonction de là où il parle. Ensuite, je vous présenterai une étude que nous avons menée pour identifier les besoins des CSE aujourd'hui, par rapport à l'ensemble des salariés. Et comment nous avons répondu à ces besoins en créant deux applications.

Technologia que je préside et le groupe UP que représente Arnaud Breuil se sont alliés pour mettre en place ces outils numériques.

D'où je parle ? Technologia a été créée en 1989. C'est un groupe d'environ 150 salariés aujourd'hui. J'avais discuté, à l'époque, avec Marc Blondel, André Roulet et Roland Raignoux qui nous a quittés dernièrement. Marc Blondel me dit « Jean-Claude, pourquoi prends-tu ce nom de Technologia ? N'est-ce pas un peu hermétique ».

Je lui ai répondu que la question des technologies est fondamentale. Les technologies servent-elles l'individu ou asservissent-elle l'individu ?

Avec le nom de Technologia, l'objectif n'était pas d'asservir, mais de servir les salariés. En termes sociologiques, on dit d'anthropocentrer les technologies, c'est-à-dire faire en sorte que les gens puissent se les approprier pour développer leur capacité d'innovation, d'autonomie, leur latitude décisionnelle.

Nous avons beaucoup travaillé depuis maintenant 32 ans et on a développé 4 métiers :

- un premier métier qui est la santé et la sécurité. On a travaillé sur l'affaire France Télécom, l'affaire Renault, l'affaire Kerviel, etc. ;
- un deuxième métier qui s'est développé depuis début 2000 sur tout ce qui est expertise comptable, le pendant de Syncea. Nous travaillons beaucoup avec les médias, nous sommes les experts du Monde, de Libération, de France Télévisions ;
- un troisième métier : la formation ;
- et un quatrième métier : nous avons créé un cabinet d'avocats, Technologia Juris, parce que, pour faire de la diffusion d'informations juridiques, il faut avoir le statut.

Nous innovons aussi beaucoup en matière numérique.

Nous allons vous présenter les résultats de l'étude que nous avons menée.

---

***Le pouvoir, aujourd'hui, c'est l'information. Est-ce que vous avez la bonne information ? La bonne connaissance pour vous affirmer, pour négocier, pour pouvoir occuper l'espace qui est le vôtre ou pas ? C'est essentiel.***

---

On s'aperçoit, dans cette période ouverte par la crise pandémique, que les besoins et les difficultés des

élus du personnel en direction des salariés ont été exacerbés.

Première chose que l'on peut dire, c'est que l'entreprise est un lieu de pouvoir – il ne faut pas se voiler la face – toute entreprise est un lieu de pouvoir. Et le pouvoir, aujourd'hui, c'est l'information. Avez-vous la bonne information ? La bonne connaissance pour vous affirmer, pour négocier, pour pouvoir occuper l'espace qui est le vôtre ou pas ? C'est essentiel.

Nous avons essayé, à travers nos outils, de répondre à cette question, de résoudre l'équation posée par l'asymétrie d'informations, l'asymétrie de connaissances.

Aujourd'hui, les salariés dans l'entreprise ne connaissent pas leurs droits et ils connaissent très peu les accords. Quand ils ont un besoin, ils vont demander une information à un copain, très peu à la RH, quelques fois au délégué syndical.

**Maria Afonso.** *Vous diriez que le salarié fait confiance ?*

**J.-C.D.** Non, je dis que le salarié ne connaît pas ses droits et qu'il essaye de naviguer à vue et que, parfois, il est très ennuyé. C'est pour cela que nous avons lancé ces applications.

La deuxième difficulté pour les salariés, depuis 7 à 8 ans, c'est la floraison en matière réglementaire : la loi Rebsamen, la loi El Khomri, les ordonnances Macron... Tout le monde est perdu.

Le troisième aspect, du fait des ordonnances Macron, c'est la réduction par deux du nombre de mandats et la disparition, dans les entreprises, des élus du personnel (un tiers) au plus près du terrain.

L'hérésie d'avoir supprimé les CHSCT se vérifie aujourd'hui avec la crise pandémique, puisque le CHSCT était une instance qui avait un peu de pouvoir pour les élus du personnel.

On voit bien aujourd'hui aussi que le rapport entre les salariés et les élus change. L'attente des ingénieurs, des jeunes, des femmes, par rapport au syndicat est très différente d'il y a une vingtaine ou une trentaine d'années. J'ai besoin d'un service, il doit être fait rapidement et si je n'ai pas de service, je me détourne.

Aujourd'hui, la position des syndicalistes est de dire au salarié « si tu as un problème, tu m'appelles », mais cela ne fonctionne plus. Il faut occuper l'espace, il faut être en proximité régulière et être, sur le

terrain de l'information, capable de donner l'information up to date, en temps réel, aux salariés pour leur permettre d'agir au mieux.

Tout cela nous a conduit à beaucoup travailler, à réfléchir. On a fait une grosse étude en avril 2020 avec Challenges, France 2 et France Info, qui a eu beaucoup d'importance. De tout cela, nous avons renforcé un outil qui s'appelle « *Nos droits by Technologia* ». On accède à l'ensemble du Code du Travail sous forme de question et c'est gratuit. Et « *Ma vie pro* ».

Je laisse la parole à mon ami.

**Arnaud Breuil.** Je ne vais pas répéter ce que j'ai dit ce matin, mais quand on parle du point de vue de l'entreprise, historiquement, UP, son métier, c'est d'être un émetteur de titres de service et c'est pourquoi je suis davantage intervenu ce matin sur la question des ASC. Mais ce métier nous amène aussi à être en relation étroite avec de très nombreux élus. 12000 CSE ont tout ou partie de leur budget d'ASC chez UP. Et nous avons, depuis de nombreuses années, été sollicités sur : « *Avez-vous, à côté, des solutions de gestion que vous déployez à destination des CSE, des outils qui nous permettraient de faire face aux problèmes que nous rencontrons aujourd'hui, notamment dans la communication que nous adressons aux salariés ?* ».

J'ai écouté avec beaucoup d'attention ce que disait Jean-Frédéric tout à l'heure parce qu'on perçoit qu'il a bénéficié d'un certain nombre de facteurs positifs. Ils lui ont permis de développer des solutions, à la fois des compétences, des moyens humains et matériels, une direction.

Quand nos amis de Technologia sont venus nous voir chez UP en disant « *on a cette même réflexion et on a été un peu plus loin que la réflexion puisqu'on a décidé de passer à l'action, on a essayé d'imaginer des solutions qui répondent à cette expression de besoins* ». Nous les avons écoutés avec beaucoup d'attention et nous avons regardé la première application "Nos droits", accessible gratuitement, soit sous Android, soit sous IOS. Tous les environnements aujourd'hui peuvent supporter le téléchargement de cette application. Elle répond à ce premier enjeu qui est l'accession à une information juridique simplifiée, mais vérifiée et donc crédible puisque certifiée par un cabinet d'avocats.

Le deuxième étage de la fusée nous a paru étant le plus intéressant – Par la suite et notamment dans la

relation que nous avons avec les CSE – c'est ce qui était en projet. Nous avons continué et il nous a permis de développer une deuxième application utilisant exactement le même code-source que l'application « *Nos droits* », mais il s'adresse aux entreprises et plus particulièrement aux CSE.

Là, ce n'est plus le droit du travail au sens Code du travail. Toute la base de données, tous les éléments de contenu juridique qui sont dans l'application « *Nos droits* » sont intégrés dans l'application « *Ma vie pro* », mais applicable au droit des salariés dans l'entreprise.

C'est la première force de l'application « *Ma vie pro* ». On va, par exemple, envisager de travailler avec un CSE. L'entreprise lambda nous contacte et le CSE va nous donner les 7, 8, 10 accords de l'entreprise qui ont été négociés : le dernier accord télétravail, les NAO, l'état du droit applicable dans l'entreprise. On va traduire ces accords en FAQ, comme sur l'application « *Nos droits* » avec des mots-clés, des ressources, etc. Et cela permettra aux salariés de l'entreprise d'accéder à 80 à 90 % des réponses aux questions qu'ils se sont posées sur le droit qui leur est applicable.

C'est la première fonction de cette application. On va se dire « *d'accord c'est une bibliothèque comme il y en a partout, avec l'avantage, c'est que c'est simplifié par rapport à ce qu'on pourrait trouver si on lisait l'accord d'entreprise* ».

**M.A.** *C'est important dans le contexte où on est où les accords d'entreprise peuvent être dérogatoires. Du coup, le salarié est un peu perdu, voire même les élus puisqu'on retrouve dans tel texte telle réglementation et finalement, on a un accord d'entreprise qu'on a oublié ou qu'on n'a pas lu et cela annule ce qui est prévu par ailleurs.*

**A.B.** Exactement. Il est donc important que tous les salariés puissent accéder à cette information. Surtout aujourd'hui – les études menées par Technologia l'ont bien démontré – les salariés ne savent pas où trouver les accords. Parfois, ils ne savent même pas que l'accord répond à la question qu'ils se posent. Dans 80% des cas, ils vont s'adresser à leurs collègues de travail, plus rarement aux élus. C'est très surprenant parce que, normalement, c'est la personne compétente vers laquelle ils devraient naturellement se tourner. Mais quand ils se dirigent

vers les élus, ces derniers – comme l'a évoqué Jean-Claude, à savoir le peu de temps disponible et la réduction du nombre d'élus – manquent de temps.

**M.A.** *Ils perdent même la mémoire de l'entreprise puisqu'il y a un renouvellement aussi.*

**A.B.** Répondre à des questions quotidiennes, avec une valeur ajoutée n'est pas très important, parce que l'important est de pouvoir donner le temps aux élus de se concentrer sur ce qui est la valeur ajoutée de leur mandat, et ce qui les rend légitimes aux yeux des salariés.

L'application « *Ma vie pro* » est configurée main dans la main avec le CSE. L'intérêt est que les salariés qui posent les questions – s'ils n'ont pas les réponses dans les accords d'entreprise sous la forme de FAQ simplifiées – avec les mots-clés dans l'application « *Ma vie pro* » peuvent cliquer. Le CSE établira les heures où quelqu'un est disponible pour répondre et c'est directement aux élus du personnel que les salariés vont s'adresser.

Ce n'est pas un ChatBot, ce n'est pas se servir de la technologie pour désintermédier les IRP, c'est au contraire redonner du temps qui est aujourd'hui consacré à répondre à des questions très courantes, pour donner davantage de corps à la réponse qu'apporteront les élus.

On ne s'arrête pas là évidemment, il y a un élément supplémentaire, c'est qu'aujourd'hui, il y a un fil d'actualité. Tous les jours, il y a une actualité sociale qui est adressée sous forme de notification. Le salarié peut choisir de recevoir ou pas la notification. Ce sont souvent des sujets d'actualité traités avec un côté un peu humoristique pour rendre le sujet plus abordable. Pour l'application « *Ma vie pro* », le CSE va choisir l'information. Soit il reprend telle quelle l'information éditée tous les jours sur « *Ma vie pro* », soit il peut lui-même provoquer sa propre information du style « *Nous venons de renégocier le nouvel accord télétravail – retrouvez ici les grandes lignes directrices de l'accord que nous avons négocié* ». Cela permet aux salariés de recevoir en direct les informations sur le droit social qui leur sont directement applicables.

Enfin, un autre outil a été mis en place : la possibilité d'organiser des sondages en direct.

Vous êtes en négociation avec la DRH, vous avez un sujet particulier, quelles sont les attentes des

salariés ? On ne sait pas. Cela génère une notification et les gens peuvent répondre par oui ou par non. C'est vraiment intéressant en termes d'outil. L'intérêt de l'application « *Ma vie pro* », c'est qu'elle est aujourd'hui très différente de ce qu'elle était il y a trois ou quatre mois ; elle sera encore différente dans quelques mois. Nous sommes vraiment dans une logique de co-construction, nous avons fait pas mal de webinaires ces derniers mois. Des centaines d'élus de tous horizons ont apporté leur contribution, leurs remarques, éventuellement ont pointé du doigt certaines questions auxquelles nous n'avons absolument pas pensé. C'est vraiment un outil configuré pour répondre au fil de l'eau aux besoins des élus et bien évidemment, des salariés.

**M.A.** - Jean-Frédéric voudrait réagir.

**Jean-Frédéric Jausseme.** Par rapport à tout ce qui a été dit, il y a un bémol à mettre dans cet outil.

Dans notre entreprise, la direction de la communication a la main sur le site – vous imaginez bien que tous les accords signés avec la direction y figurent – mais il n'y a pas l'aspect explicatif qui est très important.

Sur le site FO, la dimension la plus importante, c'est la dimension « propagande ». Mais sur un site de CSE, on ne peut pas se permettre de faire de la propagande parce qu'il est sans étiquette. C'est la grosse différence.

Avec le site FO, on veut recruter, intéresser les gens à l'information. On a signé un accord, il a été ratifié par toutes les organisations syndicales. Mais qu'a fait FO, qu'a-t-elle obtenu ? Sur le site d'un CSE, la dimension propagande n'y est pas. Et pour moi, c'est le vrai enjeu de notre site de demain parce que l'objectif est de recruter les adhérents et de rester majoritaire.

**M.A.** Pour pérenniser la présence du syndicat.

**A.B.** C'est une question qu'on s'est beaucoup posée. Les premiers travaux menés pour le développement de « *Ma vie pro* » ont été réalisés avec des syndicats d'entreprise. On s'est demandé « *est-ce que l'on développe une application de cette nature au service d'une section syndicale dans une entreprise ou plutôt au bénéfice des salariés représentés par le CSE ?* »

En fait, il va de soi qu'aujourd'hui, partout où on met en place l'application, le CSE avec lequel on travaille et avec lequel on négocie c'est celui-ci détenu souvent par une organisation majoritaire. Et la question qu'on s'est posée, c'est : « *l'outil peut-il être l'objet d'un débat intersyndical ? Est-ce l'objet même de la création d'une application de cette nature ?* » La réponse, a été de se dire plutôt non. Le public visé, c'est la communauté des salariés de l'entreprise.

Ensuite, et c'est tout à fait normal, c'est l'organisation majoritaire qui s'appropriera le plus l'outil. On parlait de la mise à disposition d'une permanence. L'idée est d'éviter la guerre aux heures de permanence parce que les organisations syndicales les plus puissantes pourront en tenir 10 heures alors que celui qui vient juste d'être représentatif ne pourra qu'en tenir une. Ce sont des choses qui peuvent être discutées entre organisations syndicales. Comment est-ce que l'on permet en étant un outil au service du dialogue social de l'entreprise, pas forcément d'orienter l'utilisation de cet outil en faveur d'une seule organisation, mais d'avoir un traitement équitable qui permet de disséminer l'accès à l'information à l'ensemble des salariés ?

C'est un sujet que nous avons tranché de cette façon-là parce que, justement, on ne voulait pas que le développement de l'outil dans une entreprise soit l'objet d'une guerre syndicale, d'une guerre électorale. La cible n'est pas la même.



## DÉBAT

**Une question pour Rachèle :** « Y a-t-il un accès à un podcast concernant l'accès aux réseaux sociaux des CSE ? »

**Rachèle Barrion.** Pour l'instant, le premier est en route. Vous pouvez adresser vos propositions au CFMS, on y réfléchira.

**Réseaux sociaux des CSE, que peut-on publier ou comment procéder ?**

**R.B.** À Ce genre de question, on y répond dans nos stages en présentiel. Mais, pourquoi pas en faire un petit sujet sur notre plate-forme en ligne ? Oui, je suis preneuse de tout sujet et on essaiera d'y réfléchir.

**Pensez-vous que ces outils se suffisent à eux-mêmes ou faut-il aussi que les élus aient une formation régulière pour les utiliser à bon escient ?**

**Jean-Claude Delgenes.** On fait une formation au départ qui dure une demi-journée et après les gens l'utilisent.

Le problème que nous avons, c'est l'ouverture.

Il y a des générations numériques. Les jeunes ne se posent aucune question par rapport à cela. Les ingénieurs non plus. Il y a une question aussi de formation.

Si on veut maintenir le syndicalisme, si on veut conquérir de nouvelles populations, les cadres, les jeunes, les ingénieurs, il faut aller très vite vers ces solutions numériques qui sont opérationnelles.

Et si on ne le fait pas, on va rester dans des situations de corner ; les autres se développeront et on aura des difficultés.

Une dernière chose sur la question du télétravail parce que j'ai beaucoup travaillé sur ces questions.

On a fait une étude l'an dernier là-dessus. Les salariés qui sont le plus en télétravail sont les

plus visés dans les plans sociaux, ce sont les moins augmentés, parce que loin des yeux, loin du cœur. Et quand vous êtes loin de l'entreprise, vous êtes très souvent victime, vous êtes souvent laissé sur le trottoir.

Il y a y compris une perte d'employabilité, la personne qui n'est pas dans les flux informels d'information est très vite marginalisée. Les personnes qui sont plus de deux jours par semaine en télétravail après deux ans, quittent l'entreprise.

Le télétravail peut être intéressant, il faut savoir le réguler et signer des accords ; et dans les accords, il doit y avoir une véritable discipline mise en place, c'est-à-dire déconnecter toutes les heures, bouger. Le télétravail a occasionné 3 kg en plus en moyenne par personne sur un an. Cela accroît les maladies cardiovasculaires. Le télétravail est aussi synonyme d'isolement pour les syndicalistes.

Le télétravail, c'est aussi les dépressions, des gens qui n'ont pas la capacité à être totalement autonome et en aptitude décisionnelle tout seuls.

Je suis très prudent sur ces initiatives, d'ailleurs aujourd'hui, on le voit bien, j'ai toujours dit : attention, télétravail, danger ! Deux jours maximum par semaine. Ne vous laissez pas prendre au piège du télétravail. Deux jours, c'est déjà beaucoup ; après, vous êtes en risque.

**Maria Afonso.** Merci de nous avoir alertés. C'est bien d'avoir cela en tête. Il y a aussi des conséquences néfastes.

**Jean-Claude Delgenes.** Il y a des conséquences en termes de créativité, d'intelligence collective, ce qu'on appelle la sérendipité.

Je donne un exemple précis. Flemming, quand il a découvert la pénicilline, ne l'a pas découverte par volonté : il a laissé des lamelles sur une étagère, et quand il est revenu trois jours après, il s'est aperçu qu'il y avait eu une prolifération de

champignons. C'est comme ça qu'il a découvert la pénicilline. Énormément de découvertes se font par hasard, par tâtonnements, par le fait que l'incertain surgit dans nos vies par cet impromptu quotidien.

Donc, quand vous êtes en télétravail, cet impromptu quotidien, vous ne l'avez pas.

Bien sûr qu'il y a des avantages quand vous ne prenez pas les transports, quand vous évitez la contamination, quand vous pouvez mieux gérer l'articulation des temps sociaux, mais il y a aussi un bon nombre d'inconvénients.

Il faut être lucide. Les élus du personnel doivent vraiment se donner la main pour signer des accords révisables et il faut associer la médecine du travail à la signature des accords sur le télétravail parce qu'il y a énormément de suivi à faire pour éviter que les gens ne soient en difficulté.

***Maria Afonso.** Merci Jean-Claude pour tous ces points de vigilance, que, j'espère, nos participants auront en tête au moment de signer des accords sur le télétravail.*

## INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



**Yves Veyrier**  
Secrétaire général  
de la Confédération FO

Bonjour à toutes et tous.  
Où en est-on en nombre de  
connections à cette heure-  
là : 88,...

Je voudrais commencer par là parce nous nous sommes beaucoup interrogés : « *pouvons-nous tenir cette journée dans le contexte actuel ?* » Nous nous sommes déjà posés cette question à plusieurs reprises depuis l'année dernière pour régler différentes situations.

Nous avons convenu qu'il fallait tenir cette journée parce que nous sommes en mesure de prendre toutes les dispositions. Nous nous tenons dans une salle qui a été équipée, et même d'autres salles à la Confédération sont aussi équipées pour la visioconférence. Nous nous sommes efforcés que la CGT-FO, malgré la situation, ne s'arrête pas, ne se confîne pas.

La question la plus difficile peut-être pour nous est venue ensuite : « *avons-nous su faire en sorte que nos instances – au niveau national à la Confédération, mais aussi dans les fédérations et au niveau départemental – aient pu mettre à disposition des salles de visioconférence pour maintenir les réunions de bureau des UD, et surtout avec les syndicats afin de garder le lien avec tel ou tel secteur d'activité ?* ».

Vous venez d'évoquer les difficultés que peuvent soulever un certain nombre d'évolutions en termes d'organisation du travail, y compris le télétravail. Aujourd'hui beaucoup de salariés commencent par consulter un moteur de recherche – Google sans faire de publicité, parce que la plupart utilisent celui-ci – avant d'aller voir le délégué syndical. On commence par regarder – comme avant d'aller voir le médecin – qu'est-ce que j'ai, pourquoi et comment cela se soigne. Cela vaut en matière sociale et de relation du travail.

Notre souci, dans cette situation de confinement qui a engendré du chômage partiel, c'est que beaucoup de salariés ont été mis en travail à domicile, et donc

ne pouvaient plus se rendre sur leur lieu de travail. Notre inquiétude, c'est la distance qui peut s'installer entre le délégué dans l'entreprise, les adhérents et les salariés. Nous avons ce problème à régler, notamment sur le fonctionnement des CSE du point de vue des enjeux sanitaires et qu'auparavant on appelait le CHSCT. Parce qu'en mars 2020, le slogan c'était le « *rester chez soi* » qui devait être respecté. Nous avons beaucoup évoqué, à l'époque, les secteurs essentiels. On parlait surtout du secteur de la santé parce qu'on estimait, qu'on devait d'abord prioriser le « *rester chez soi* » pour se confiner, pour éviter la propagation de l'épidémie.

---

***Le rôle du secrétaire général  
par rapport au débat que je viens  
d'écouter est de remettre le syndicat  
au centre des choses parce que quand  
on parle des instances, que ce soit CSE  
aujourd'hui, CSSCT, c'est avant tout les  
représentants élus par le personnel de  
l'entreprise qui les font fonctionner,  
avec ou sans numérique d'ailleurs.***

---

Il y avait déjà à décider de ce qui est essentiel et pas. Les syndicats, les délégués, les représentants du personnel dans les CSE – et là où il y en avait encore, les CSSCT – ont été fortement sollicités sur cette première question : « *est-ce que je peux utiliser mon droit de retrait ou non ? Est-ce que l'entreprise ne devrait pas s'arrêter ?* ». Et parallèlement, on militait pour la mise en place large, massive, du chômage partiel pour favoriser le « *rester chez soi* » sans perdre les emplois.

## INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Deuxième question, dans les entreprises qui ont continué en présentiel – on a beaucoup parlé des caissières – « *je continue parce que je ne peux pas arrêter mon activité* ». Aujourd'hui, nous portons tous des masques mais, à cette époque, il n'y avait pas de masque, pas de protection. La priorité c'était les professionnels de santé. Il a fallu batailler pour mettre en place des organisations de travail en termes d'étalement des horaires d'arrivée, pour éviter l'afflux de personnes au même endroit au même moment. Étalées les pauses aussi pour garder la distance. Par exemple, la mise en place, c'était parfois – même encore aujourd'hui dans certains petits commerces – des parois de protection évitant la propagation du virus par, ne serait-ce que l'échange verbal.

Le rôle du Secrétaire général – par rapport au débat que je viens d'écouter – c'est de remettre le syndicat au centre. Parce que les instances (CSE aujourd'hui, CSSCT), c'est avant tout les représentants élus par le personnel de l'entreprise qui les font fonctionner, avec ou sans numérique d'ailleurs.

C'est essentiel d'être présent dans l'entreprise avoir des élus qui portent ce qui nous paraît nécessaire en termes de fonctionnement, de rôle du CSE, de revendications, que ce soit sur le plan économique ou sur le plan social. C'est une question majeure.

Nous sommes entrain de préparer, avec Karen, un rappel détaillé, très précis et synthétique des principales revendications de FO en matière de représentation collective du personnel dans les entreprises parce que nous sommes sous le coup des conséquences des ordonnances travail de 2017 dont on avait dénoncé le fait qu'elles affaiblissaient la capacité de représentation collective des salariés dans les entreprises. Nous avons obtenu la mise en place d'un comité d'évaluation de l'impact des ordonnances et, force est de constater, que ce que nous craignons et les raisons de nos critiques se sont vérifiées : moins d'instances, une concentration plus forte sur moins de délégués, la question des CSSCT en dessous de 300 salariés.

De ce point de vue, le rôle du syndicat est aussi celui-là. Nous avons réussi à négocier, au niveau national interprofessionnel, sur l'enjeu de la santé au travail. Nous avons signé un accord à la fin de l'année dernière ; cet accord n'est pas normatif, il est incitatif. Mais ce qui est remarquable, c'est que l'accord interprofessionnel signé par les trois organisations

patronales et les quatre confédérations syndicales invite à la mise en place de CSSCT à partir de 50 salariés, c'est-à-dire à l'encontre de ce qu'étaient les ordonnances que nous avons dénoncées. Ils ont conduit à la suppression des CHSCT et à la mise en place éventuelle d'une commission au-dessus de 300 salariés.

On voit bien que l'on ne s'était pas trompé puisque les employeurs sont d'accord avec nous sur le sujet. C'était important d'ailleurs qu'on en fasse la démonstration. Que l'on soit capable de négocier sur un enjeu qui est celui de la santé au travail, aujourd'hui évidemment, particulièrement sensible. Vous parliez à l'instant du télétravail. Nous avons signé, au même moment, après avoir bataillé pour obtenir une négociation. Le Medef ne voulait absolument pas qu'on négocie sur le télétravail au niveau interprofessionnel car de son point de vue, c'était, au mieux, dans l'entreprise, et la plupart du temps du gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Étonnamment, il y a au moins un terrain objectif sur lequel on s'est entendu au niveau national interprofessionnel : le télétravail, ce n'est pas la panacée ! Les employeurs ont le réflexe – un peu paternaliste ou autoritariste – de penser que quand ils ne voient pas leurs salariés de visu, il ne sont pas sûrs qu'ils travaillent. C'est le côté négatif de l'employeur, mais cela va dans le sens de ce qu'il nous paraît nécessaire de mettre en avant : le télétravail systématisé est dangereux. Nous l'avons observé à la sortie du premier confinement ; beaucoup de salariés nous ont fait part des difficultés à supporter l'éloignement, à ce point-là, de leur lieu de travail, des échanges avec les collègues, du collectif.

Ceci est un point sur lequel – pas pour les mêmes raisons que les employeurs – nous avons convergé. Cela étant, l'autre danger, et il faut absolument le pointer du doigt, c'est loin des yeux, loin du cœur. Il est plus difficile de défendre ses droits, de les faire valoir, de les connaître, quand on est isolé chacun dans son coin. On est soumis à une relation bilatérale avec sa hiérarchie, son supérieur direct et, d'autre part, il faut faire très attention au fait qu'à partir du moment où des salariés peuvent télétravailler à 5 ou 10 km du lieu de l'entreprise, cela peut être à 5000, 10000 km.

Qui plus est, un gros souci aujourd'hui, c'est celui des travailleurs de plateformes. On peut aussi passer

de la relation de travail en télétravail, à une relation de prestation de service avec un travailleur indépendant, en faisant appel à un tiers intervenant qui sera une plateforme. Vous mettre à disposition, en fonction des besoins, tel ou tel secrétariat administratif, tel ou tel professionnel dans tel ou tel secteur, à l'image de ce qui se passe dans la restauration avec les livreurs ou dans le transport, avec les chauffeurs Uber, VTC et autres.

---

***Toujours est-il que, quel que soit l'outil, qu'il soit l'instance CSE, CSSCT, etc., qu'il soit numérique ou le tract classique, habituel, l'important, c'est le syndicat. Et si le syndicat délègue à l'instance (CSE ou CSSCT) ou à tel ou tel outil numérique, qu'il a lui-même fabriqué ou non, ou qu'il fasse appel à un prestataire quel qu'il soit, à l'arrivée, le syndicat n'a plus de raison d'être aux yeux des salariés.***

---

Toujours est-il que, quel que soit l'outil – l'instance CSE, CSSCT, etc., le numérique ou le tract classique, habituel – l'important c'est le syndicat. Et si le syndicat délègue à l'instance (CSE ou CSSCT) ou à un outil numérique qu'il a lui-même fabriqué ou non, ou qu'il fasse appel à un prestataire quel qu'il soit, à l'arrivée, le syndicat n'a plus de raison d'être aux yeux des salariés.

Il ne faut pas oublier qu'on ne défend pas ses droits parce qu'on a trouvé, sur un site Internet, une réponse à une question. On défend ses droits – et c'est l'essence même du syndicat – parce que, collectivement, nous avons fait front face à l'employeur. C'est une question majeure.

Cela ne veut pas dire que nous ne devons pas utiliser les outils les plus adaptés aujourd'hui, qui sont les outils numériques. Si nous ne le faisons pas, il est clair que d'autres le feront à notre place. Si nous ne répondons pas à la demande, la demande ira trouver réponse ailleurs.

C'est ainsi, je pense, qu'il faut voir les choses. On s'adapte, on fait des visioconférence aujourd'hui.

Karen nous dit, c'est bien, on est encore à 88, 89, 90 participants connectés à cette heure-ci et après une journée complète. Mais je ne vois personne ! C'est sans doute efficace sur certains dossiers, ça l'est moins sur d'autres.

Je pense que, demain, on ne sortira pas de cette situation comme si de rien n'était. On exploitera, sans doute, ce que nous aurons mis en place durant cette période pour compléter ce que nous faisons habituellement. Mais, sans abandonner la visioconférence, nous allons, dès que cela sera possible, organiser des réunions en présentiel, parce que la nature du débat n'est pas la même. La qualité, la capacité de se contredire, de trouver un terrain d'entente, n'est, en effet, pas la même qu'à distance. Nous ferons, cependant, en sorte que celles ou ceux qui – pour une raison ou une autre – ne pourront pas être présents physiquement pourront participer malgré tout, pleinement à des réunions par visioconférence. Nous allons d'ailleurs le faire avec la formation syndicale. L'état d'esprit, c'est compléter l'offre de formation et l'améliorer avec les outils nous permettant de compléter efficacement ce que nous faisons.

Je maintiens encore une fois que l'essentiel est que l'on fasse toujours attention à qui nous sommes. Ce que nous sommes n'est pas, s'il n'y a pas au départ l'organisation syndicale au sens de la réunion, de la participation au débat, à l'élaboration des analyses, des positions, des revendications, des décisions prises en matière de négociation, d'action éventuelle lorsque nous estimons devoir conduire une action.

Je pense que c'est de là que tout se fait et si nous agissons ainsi, il devient efficace, ensuite, de s'adapter en utilisant les outils nouveaux.

***Maria Afonso. C'était un peu le débat de toute la journée : trouver le savant équilibre entre ce qui existait avant, ce qu'on a été obligé de découvrir, et de se dire que c'est peut-être une opportunité pour communiquer, peut-être l'occasion pour toucher d'autres cibles, d'autres personnes.***

Évidemment, il faut en retirer le meilleur de chaque côté. Mais si on n'est pas une organisation majoritaire, aujourd'hui, si on n'existe pas, on ne peut plus exister dans le monde de l'entreprise.



## INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Chaque élection professionnelle devient un nouveau challenge ; on ne peut pas non plus être réduit à une offre de service. Mais si nous ne le faisons pas, on n'existerait pas non plus parce qu'on a des salariés « clients » qui attendent une réponse du syndicat, et nous sommes mis en concurrence en permanence. Il faut aussi avoir en tête que nous vivons dans un monde de plus en plus concurrentiel, même pour l'action syndicale. Et c'est difficile de faire une action collective CSE parce qu'on n'existe plus en tant que FO parce que, soi-disant, pour servir le bien commun, on se met en arrière plan et on ne fait plus de propagande. Ce n'est pas un équilibre facile à trouver, mais je pense qu'une troisième voie est possible.

**Jean-Claude Delgenes.** *Je pense que la réflexion doit porter, pour compléter ce qui a été dit, sur l'articulation de l'action syndicale et de l'action CSE. Elles sont toutes les deux complètement légitimes ; l'action syndicale étant un droit constitutionnel et fondamental. On le voit dans les pays comme en Colombie où il y a eu encore trente quatre morts hier, ou en Birmanie, combien il est important d'avoir des syndicats puissants.*

*Aujourd'hui, il faut bien comprendre que le CSE existe. Une des vraies réflexions, c'est : comment le syndicat se construit-il en utilisant le CSE ? Pourquoi le syndicat, dans sa position, est-il minoritaire, équivalent ou majoritaire ? Comment se construit-il en utilisant les moyens du CSE, de formation, les moyens de fonctionnement ? Comment, à travers la plate-forme du CSE, s'adresse-t-il à l'ensemble des salariés ? Ce que nous faisons c'est résoudre, en partie, cette équation.*

*Yves a raison de dire qu'il faut se mobiliser, se réunir, agir en commun. Il faut l'échange, il faut cette solidarité active, au plus près du terrain, pour avancer. Un philosophe allemand disait : « la spontanéité précède le conscient ». C'est cela, il faut cette spontanéité pour aller vers la conscience.*

*Et nous, nous considérons qu'il faut des outils. Les droits sont fondamentaux, mais un droit qui n'est pas appliqué se perd. Nous, nous permettons aux salariés, avec les élus, de connaître le droit et c'est déjà une avancée considérable.*

**Yves Veyrier.** Ce débat-là existait avec les CE. Il n'est pas nouveau. Ce qui est nouveau, c'est la

numérisation et l'accès à l'information par d'autres médias que celui classique qu'était le tract. Sinon, le rôle du CE, du CSE aujourd'hui, par rapport à l'action syndicale, n'a pas radicalement changé. Il a changé dans le sens où il y a moins de CSE que de CE et plus de délégués du personnel distincts du CSE, ce qui tend à fondre les missions.

On a bataillé, pendant la discussion, sur les ordonnances pour éviter d'aller au stade suivant ; soit celui que portait la CFDT de transformer le CSE en conseil d'entreprise au sens où cela ne serait plus le syndicat – comme en Italie, qui négocie dans l'entreprise – mais où ce serait le conseil d'entreprise, c'est-à-dire indistinctement tel ou tel délégué syndical.

Autrement dit, on arrive à invisibiliser le syndicat et là, je vois un travers : le syndicat, ce n'est pas le sondage des salariés. Le syndicat, c'est d'abord ses adhérents ; il ne faut jamais perdre de vue cela. Sinon, demain, c'est interchangeable et on ne fait plus d'action syndicale, on ne revendique plus sur le progrès des droits, on fait du marketing ou du sondage d'opinion.

Encore une fois, le syndicat ne peut pas déléguer, ne peut pas sous-traiter son action, ni au CSE, ni à la CSSCT, ni à tel ou tel outil ou prestataire extérieur. Le syndicat doit s'emparer des instances qui permettent de porter les revendications. Être majoritaire à une élection dans une entreprise, c'est très étroitement lié à l'implantation du syndicat. Il faut donc que le syndicat fasse en sorte de convaincre les salariés, qu'ils prennent part à l'activité syndicale et que ce soit le syndicat qui développe ses revendications sur la base du collectif qu'il représente. Évidemment, s'il est à côté de ce qu'attendent les salariés de l'entreprise, il échouera en termes de représentativité. Ce n'est pas nouveau, il y a toujours eu des élections DP, des élections CE autrefois et aujourd'hui des élections CSE qui font que – et c'est le gros défaut de la loi de 2008 – nous ne sommes plus dans la compétition électorale, mais dans une démarche de type sondagière, qui à mon avis, ne bénéficie pas à ce que nous croyons être le rôle du syndicat. C'est pour cela qu'il ne faut pas que nous perdions ce point de départ. Le syndicat, ce sont ses adhérents, c'est la démocratie du syndicat. Il doit porter ce qu'il croit juste du point de vue du progrès social. Dans une entreprise, ce sera les conditions de travail, les salaires, évidemment et l'activité du CSE

qui retourne une forme de salaire différé par le biais des ASC, ou instance de surveillance, de veiller sur la situation économique de l'entreprise en associant les enjeux en matière de santé sécurité au travail, à travers la CSSCT.

Aujourd'hui, tous les syndicats, plus ou moins rapidement, plus ou moins efficacement, se sont emparés de l'informatique. On travaille avec divers prestataires, en termes de communication sur les réseaux sociaux, sur Internet. Il y aura tout l'enjeu de la communication en entreprise, c'est-à-dire le panneau syndical virtuel en quelque sorte. Avec les salariés en télétravail, nous avons eu une discussion assez dure avec les employeurs sur cet aspect des choses, c'est-à-dire la mise à disposition, par les employeurs, de moyens pour les délégués syndicaux et les représentants du personnel, pour qu'ils puissent conserver un lien quotidien avec les salariés en télétravail et pour éviter la distanciation qui s'opère vis-à-vis de l'activité syndicale. Ce sont des enjeux dont nous essayons de nous emparer. Il ne faut pas qu'on loupe le coche.

**Maria Afonso.** *On est condamné à réussir, sinon on disparaît. Il faut vraiment se saisir du sujet. On ne peut pas attendre d'être formé. Tous les intervenants ont abordé cette question. On est dans la nouvelle ère. C'est vrai que la pandémie a donné un grand coup d'accélérateur parce que, pendant un moment, il n'y avait que cette façon de faire. On a dû s'adapter, on a dû faire face, mais positivement, on a tous fait face, on a été présent, et on voit qu'on peut en tirer des profits sur le long terme.*

**Yves Veyrier.** Si je peux conclure très rapidement de manière plus générale, ce qui est remarquable, c'est que tout au long de cette crise et encore jusqu'à maintenant, les syndicats ont été sollicités. Les délégués dans les entreprises, nos structures au niveau national, nos sites internet sur les FAQ sur toutes les dispositions qui évoluaient en fonction de la situation sanitaire, ont été très largement consultés.

Maintenant, l'enjeu pour nous est évidemment la façon dont on va sortir de cette crise. J'ai souvent utilisé, ces derniers jours, la formule du président de la République au moment de la pandémie, quand il a voulu rassurer en disant « *quoi qu'il en coûte* ». Aujourd'hui, on voit bien que ce « *quoi qu'il en coûte* » peut conduire à devenir « *quoi qu'il en coûte aux salariés* » parce qu'il va falloir payer le coût de la crise, la dette énorme qui a été générée par les dispositifs mis en œuvre, pour soutenir à la fois l'activité, les entreprises et l'emploi. On oublie d'ailleurs parfois que, si on parle beaucoup de l'activité partielle, c'est que l'Unédic – mise en danger aujourd'hui par la réforme – veut que le gouvernement contribue à hauteur d'un tiers au financement de l'activité partielle. Je trouve, quand même, qu'il n'est pas bienvenu de vouloir faire porter sur l'Unédic des économies au titre de la dette générée par l'activité partielle dont la cause est la crise sanitaire ; faire porter, qui plus est, cette réforme qui conduirait à réaliser des économies en réduisant les droits des demandeurs d'emploi en termes d'indemnisation.

Il y a d'autres dispositifs. Le gouvernement vient d'annoncer qu'il prolongerait l'année blanche dans le secteur des intermittents jusqu'à la fin de l'année. Notre inquiétude est aujourd'hui celle-ci. Nous avons mis en garde le gouvernement sur le retour éventuel de la réforme de retraites. La Confédération FO s'était adressée, au mois de septembre, aux quatre autres Confédérations, et on s'est mis d'accord – bien que nos positions n'étaient pas exactement les mêmes sur le sujet des retraites – pour s'adresser au Premier ministre et au président de la République et dire « *pas question que le sujet des retraites revienne à l'ordre du jour* ».

Il faut être en veille parce que nous voyons bien que, très vite, les vieilles habitudes politiques d'austérité risquent de revenir, et il va de soi que les salariés, pour le coup, seraient légitimes à ne pas vouloir supporter deux fois le coût de cette crise.

**Maria Afonso.** *Merci.*

*Karen, pour conclure cette journée*

---

## CLÔTURE DE LA JOURNÉE

---

**T**rès brièvement, principalement merci aux participants qui sont toujours parmi nous actuellement et en distanciel parce qu'il est vrai que le programme était chargé, la journée a été dense, même si elle a été très intéressante, et qu'il est plus compliqué de garder une certaine vigilance ou une attention lorsqu'on se trouve derrière un écran. Merci d'avoir été parmi nous. Nous espérons que, l'année prochaine, le rendez-vous sera en présentiel parce que, pour FO, rien de mieux tout de même que le présentiel et l'échange et l'interaction physique. Merci à nos intervenants d'être venus, d'être fidèles au rendez-vous.

Merci à l'équipe et n'hésitez-pas, si vous le souhaitez, à nous faire un retour ou à nous transmettre vos demandes, notamment quant au contact de nos partenaires et les questions que vous êtes susceptibles de vous poser. Contactez-nous au secteur avec la même adresse mail que celle qui vous a permis de vous inscrire aujourd'hui à cette journée.

Merci à Maria d'avoir accepté, pour la deuxième fois, d'animer cette journée.

Chers camarades, bonne fin de journée et merci.

**Karen Gournay**  
*Secrétaire confédérale*

---

**Si vous souhaitez recevoir  
L'inFO des CSE  
par mail tous les trimestres,  
écrivez-nous à l'adresse suivante :  
secretariatnego@force-ouvriere.fr  
afin que nous vous ajoutions  
à la liste de diffusion.**

---



**FORCE OUVRIÈRE**

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)