

CADRES CFTC

Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC



#Communication digitale des syndicats

#CSSCT et dialogue social

#Expertises du CSE

#Parité au CSE

#Flexibilité

N° 172

Mars 2023
1^{er} trimestre 2023
<http://cftc-cadres.fr>
3euros



MANIFESTATIONS CONTRE LA RÉFORME DES RE



04

FORMATIONS

Fiche d'inscription 2023



05

ÉDITO



06

VIE QUOTIDIENNE



07

EXPERTS

Comment préserver la place de la SSCT au cœur du dialogue social ?



09

DÉCRYPTAGE

Mixité et alternance H/F : constituer une liste de candidats conforme aux exigences légales



11

DOSSIER - CSE

Le recours à un expert, un outil efficace mais trop peu mis en oeuvre par les élus



18

ACTUALITÉ

Réflexions sur la généralisation de la flexibilité et la semaine flexible



20

EXPERTS

À l'heure du numérique et du télétravail comment communiquer avec les salariés ?



22

TRIBUNE LIBRE

Le travail, une valeur en crise



23

TESTEZ-VOUS



24

DINER-DEBAT

Fiche d'inscription

CADRES CFTC N°172
1^{er} trimestre 2023
Revue d'informations
syndicales de l'Union Générale
des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

85 rue Charlot
75003 PARIS
Tél. : 01 83 94 67 91
E-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Onno Ypma

Ont participé à la réalisation
de ce numéro :
C. Chumiatcher,
C. Ecollan,
B. Hayat,
B. Ibal,
M. Minhoto,
P. Nou (Ethix Orseu),
T. Panouillé,
N. Pérot (Ethix Orseu),

Sextant Expertise
et O. Ypma

Crédit photos :
CFTC Cadres

Conception / Réalisation /
Impression :
L'Artésienne
62800 Liévin
Tél. 03 21 72 78 90

Numéro de commission
paritaire : n°1023 S 06214

FICHE D'INSCRIPTION

FORMATIONS CFTC CADRES 2023



Lieu de la rencontre

Bourse du Travail 85 rue Charlot 75003 PARIS

Horaires

Jour 1 : 9h30 - 17h00 / Jour 2 : 9h00 - 16h30

Merci de vous rendre disponible sur l'intégralité des créneaux horaires prévus pour le bon déroulement de la formation

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Téléphone : Portable :

Courriel :

Entreprise :

Organisation (fédération, syndicat...) :

.....

Je souhaite participer à la formation suivante :

- CSE DANS MON ENTREPRISE : MISSIONS, ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT
14 et 15 juin 2023
- LES PROBLÉMATIQUES AUTOUR DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA RUPTURE DU CONTRAT
4 et 5 octobre 2023
- NÉGOCIATION : PANORAMA DES ACCORDS COLLECTIFS LES PLUS RÉPANDUS DANS LES ENTREPRISES
22 et 23 novembre 2023

Si vous souhaitez recevoir un programme plus détaillé de ces formations n'hésitez pas à nous contacter.

Pour information :

- ✓ Nos formations sont réservées aux adhérents cadres et assimilés CFTC à jour de leur cotisation cadre.
- ✓ Pour valider votre inscription un chèque de caution de 30€ vous sera demandé, il vous sera restitué le jour de la formation, ceci afin d'éviter les absences injustifiées. En cas d'empêchement de force majeure (justification à fournir), merci de nous prévenir immédiatement (dans le cas contraire votre caution sera encaissée).
- ✓ Pour l'hébergement la réservation est à votre charge, le remboursement sera effectué en fonction des tarifs confédéraux (130€/nuit + 10€ petit dej.).
- ✓ Les repas du soir sont libres et remboursés aux frais réels dans la limite de 25€ et sur présentation des justificatifs originaux.
- ✓ Les déjeuners seront pris en commun pendant la formation (montant 20€ maximum par personne)



A RETOURNER À

CFTC Cadres
85 rue Charlot 75003 PARIS
Tél. 01 83 94 67 91
Contact : Marie MINHOTO
Email : mdubreuil@cftc.fr





Onno Ypma
Président



Bernard Hayat
Secrétaire Général

Une démocratie sociale à deux niveaux

Les prochains mois seront cruciaux pour la représentativité de la CFTC puisque dans de nombreuses entreprises, des élections professionnelles doivent permettre de renouveler les comités sociaux et économiques (CSE). Notre journal se consacre donc essentiellement aux enjeux autour des instances de représentation du personnel comme vous pourrez le constater.

Les résultats de ces élections détermineront d'abord, dans vos entreprises, les interlocuteurs du dialogue social. La donne sera alors totalement différente si vous atteignez ou pas le score de 10 % aux élections professionnelles et de ces résultats peut dépendre tout un climat social.

Dans le cas où la CFTC obtient au moins 10% dans une entreprise, elle est considérée comme « représentative » ce qui permet à la section CFTC de désigner un délégué syndical et ainsi de prendre part aux négociations de l'entreprise (accord de télétravail, négociation annuelle sur les salaires, accord sur l'intéressement et la participation etc.). Au-delà de la présence d'élus au CSE, un bon score électoral pour la CFTC conditionne en réalité sa participation à de nombreux rouages de l'entreprise et lui permet d'insuffler un dialogue social dynamique, constructif et qui place l'humain au cœur de l'entreprise.

Ces résultats conditionnent aussi la participation de la CFTC, et de sa vision, à des institutions plus diverses : sécurité sociale, caisses de retraites, assurance chômage, conseil des prud'hommes... Et de manière encore plus large, les organisations syndicales les plus représentatives sont les acteurs du dialogue social à l'échelle nationale et contribuent normalement à l'élaboration des politiques publiques dans le domaine social, en étant les interlocuteurs privilégiés des plus hautes instances de l'Etat.

Pour autant, ne soyons pas naïf. Si le dialogue social est plein de vitalité dans les entreprises et dans les branches (comme en attestent les nombreux accords collectifs signés), sa culture est encore à développer sur le plan national. L'article premier du Code du travail, qui dit que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement dans le champ social doit faire l'objet de concertations préalables entre syndicats de salariés et organisations d'employeurs et idéalement d'une négociation ne doit pas rester qu'une promesse et il nous semble nécessaire de développer davantage la culture du dialogue et de la démocratie sociale, à tous les niveaux.



C'est avec une immense tristesse que nous avons appris le décès de Patrick Poizat le 28 février dernier.

Cadre à la Société Générale et administrateur chez Malakoff Humanis, il a été Président de la CFTC Cadres de 2009 à 2017.

Son expertise en matière de retraites et de protection sociale était reconnue de tous.

Toutes nos pensées vont à son épouse Françoise.





> AGENDA DU CONSEIL

23 janvier 2023 – Réunion ordinaire du Bureau à Paris

14 mars 2023 – Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Paris

A venir :

10 mai 2023 – Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Lille

20 juin 2023 – Réunion ordinaire du Bureau à Paris

> VOS RDV AVEC LA CFTC CADRES

25 février au 5 mars 2023 – Salon de l'Agriculture – Porte de Versailles à Paris

2 et 3 mars 2023 – Salon CSE à Lille

10 mars 2023 – Congrès UD CFTC Paris

22 mars 2023 – Webinaire en partenariat avec la Faabrick Cherdet – Bien préparer ses élections professionnelles

28 au 30 mars 2023 – Salon CSE – Arena la Défense

5 et 6 avril 2023 – Formation CFTC Cadres – les élections professionnelles : bien préparer les élections dans son entreprise

A venir :

25 au 28 avril 2023 – Congrès CFTC SNEC à Carcassonne

10 mai 2023 – Dîner-débat à Lille sur le Thème « Redonner du sens au travail un enjeu actuel et futur » en partenariat avec Orseu

11 au 12 mai 2023 – Rencontre Nationale des Jeunes CFTC à Lille

15 mai 2023 – Webinaire en partenariat avec Livingstone CSE « Réussir la négociation de son protocole d'accord préélectoral »

23 au 25 mai 2023 – Salon Préventica Porte de Versailles

24 au 26 mai 2023 – Congrès CFTC Santé sociaux à Metz

14 et 15 juin 2023 – Formations CFTC Cadres – CSE dans mon entreprise : missions, attributions et fonctionnement

22 juin 2023 – Webinaire en partenariat avec la Faabrick Cherdet – L'abandon de poste et les dernières réformes en droit social

27 au 29 juin 2023 – Congrès Média+ à Seignosse



Salon de l'Agriculture



Congrès UD CFTC Paris



Salon Solutions CSE à Paris



COMMENT PRÉSERVER LA PLACE DE LA SSCT (SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL) AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL ?

La préservation de la SSCT au cœur du dialogue social n'est pas une question anodine car en dépit de l'intérêt des représentants du personnel pour la santé au travail, la place du sujet dans le dialogue social est continuellement menacée : disparition du CHSCT, crise économique, consultations en urgence, manque de moyens, parfois même méconnaissance du sujet... Pour Sextant Expertise, la préservation de la santé et des bonnes conditions de travail sont au cœur de nos métiers.

LA SSCT : SUJET VITAL, PLACE FRAGILE

Il existe historiquement **une tension entre les enjeux d'emploi et ceux liés à la santé sécurité** au sein des instances représentatives du personnel, sujet d'autant plus controversé que deux principes à valeur constitutionnelle s'opposent : le droit à la santé du salarié et la liberté d'entreprendre de l'employeur. Le contexte actuel de crise économique accentue les craintes de perte d'emploi, conduisant les représentants du personnel à prioriser ce sujet ainsi que celui des rémunérations.

A cela s'ajoute **la mise en débat des questions de santé au travail qui ne va pas toujours de soi au sein de l'instance**. En dehors de certaines consultations, les conditions de travail viennent à l'ordre du jour seulement lorsqu'elles posent problème. Or, sans un inventaire des risques professionnels à jour, construit sur une méthodologie rigoureusement suivie, le risque qui fait l'actualité se positionne comme la priorité. Cette façon de traiter les sujets de santé débouche sur un plan d'actions en décalage avec les risques majeurs liés à l'activité. Le travail de prévention perd de son sens et la démarche s'essouffle rapidement.

Enfin, force est de constater que la disparition des CHSCT voulue par la réforme du Code du travail

(2017) avec la mise en place d'une instance unique n'a pas eu les effets escomptés. Pour rappel, la volonté du gouvernement était d'améliorer et de simplifier le dialogue social. Le CHSCT connaissait depuis le milieu des années 2000 une forme de professionnalisation du fait d'une prise de conscience collective des effets d'organisations du travail pathogènes sur la santé physique et mentale.

Moins nombreux et disposant de moins d'heures de délégations, les élus des CSE sont tiraillés entre les enjeux économiques et les enjeux sociaux. La CSSCT concentre de son côté les **débats sur les risques** sans être suffisamment connectée au CSE et sans le pouvoir que détenait le CHSCT. Autant de facteurs qui peuvent reléguer les problèmes de santé au travail à des impasses.

Du côté des directions, la prévention des risques professionnels se confond trop souvent avec une prévention du risque social (tensions, conflits, grèves...). Là encore sans un travail en amont assorti d'une méthodologie solide d'identification des risques, les divergences de points de vue sur l'impact des choix organisationnels sont d'emblée interprétées comme des conflits, comme une « politisation » de l'instance. **Les débats tournent en rond jusqu'à l'épuisement de l'une ou des deux parties. Alors que faire ?**

AXE 1 - NOUVEAUX ÉLUS, FORMEZ-VOUS POUR COMPRENDRE ET FAIRE FACE

Face à l'ampleur de la tâche, ces derniers doivent détenir un ensemble de connaissances leur permettant de **faire le lien entre les questions organisationnelles et celles liées à la santé au travail**. L'enjeu est d'autant impérieux que bon nombre de directions d'entreprise ont jugé bon de réduire les effectifs en ressources humaines au motif que la fusion des instances réduiraient le volume d'heures de réunion. Les sujets ne manquent pourtant pas : risques psychosociaux ; maladies professionnelles, accidentologie ; absentéisme ; pénibilité ; handicap, inaptitude ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral... Malheureusement, les acteurs de l'entreprise sont trop régulièrement pris de court face à l'apparition des effets d'un risque sur la santé. **D'où l'intérêt de la démarche de prévention qui nécessite notamment une analyse prospective des changements.**

AXE 2 - LA SSCT : VALEUR MORALE QUI PRÉVAUT SUR TOUT

A l'heure où l'éthique d'entreprise fait partie des engagements des grands groupes, ne pouvons-nous pas souligner la valeur morale de la préservation de la santé au travail ? **Il ne peut y avoir de dialogue social sans accord mutuel sur la primauté de la prévention des risques professionnels sur tout autre sujet.** Si la politique de prévention de l'entreprise n'est pas suivie d'une démarche active, le décalage entre le discours et les actes dégrade les relations professionnelles. La seule démarche concrète passe par la construction d'un répertoire de risques évolutif corrélé à des actions visant à maîtriser les risques avant que la santé des salariés soient altérée. C'est le **rôle du DUERP et du PAPRI Pact** malheureusement perçues comme des corvées administratives et légales. Ce travail d'évaluation a priori des risques est de la responsabilité de l'employeur mais le CSE est partie prenante. Qui plus est, il est depuis mars 2022 consulté au moins une fois par an sur le DUERP.

Les institutions de la prévention, les organisations syndicales ainsi que tous les experts dans le domaine répètent depuis le milieu des années 90 que ce travail d'identification des risques est le pilier de la démarche de prévention en matière de santé dans l'entreprise. Et pourtant, dans de nombreuses grandes organisations, la retranscription de cet impératif incarné par le document unique présenté aux représentants du personnel est encore trop souvent lacunaire, incohérent et dans la plupart des cas difficile d'accès pour les salariés. **Il y a donc un vrai levier ici pour structurer le dialogue social autour de la connaissance et de la reconnaissance des risques.**

AXE 3 - LA SSCT : MOTEUR D'ÉCHANGES STRUCTURÉS

Le dialogue social est classiquement rythmé autour des négociations obligatoires et des consultations du CSE. Il peut avantageusement se combiner avec un travail d'identification et d'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés. Il ne s'agit pas ici d'ajouter une tâche à des élus déjà très occupés mais d'adopter un réflexe salutaire pour tous. Sortir d'un traitement de surface des questions de santé passe par cet automatisme consistant à faire évoluer le DUERP au gré du traitement des sujets au sein de l'instance. Chaque visite d'inspection, chaque expertise, chaque changement débattu devrait faire vivre le DUERP. Ainsi, l'employeur pourrait proposer au CSE un plan d'action (PAPRI Pact) ayant du sens et répondant aux priorités identifiées pas les acteurs de la prévention dont le CSE fait partie.

En adoptant un esprit préventif par le biais de l'analyse du travail et des projets de l'entreprise, CSE et CSSCT mettent en avant une expertise fondée sur l'analyse de l'organisation du travail. Or, c'est exactement ce qui manque dans les grandes entreprises trop souvent régies par une dictature du chiffre et un court-termisme qui faire perdre de vue le travail réel.

La qualité du dialogue social ne se résume donc pas au respect de l'organisation des négociations et consultations du CSE, elle **se mesure aussi à la qualité des débats sur le rapport entre travail et santé**. Le sens et l'engagement des participants à ce débat dépendent de cet effort de connexion constant aux réalités d'un travail en mutation rapide.

La tâche est souvent difficile pour les représentants du personnel pour les raisons évoquées mais le débat sur la santé au travail, même conflictuel, enrichit le contenu des négociations et des consultations en même temps qu'il structure le travail de l'instance.

La conjonction des crises (sanitaire, économique et sociale) nous apprend que l'enjeu de la santé au travail est bel et bien celui qui donne sens à l'engagement au sein des instances. Il est au croisement des différents sujets traités. Parce qu'il exige d'être en phase avec le terrain, c'est aussi celui qui légitime et donne crédit aux idées et propositions des représentants du personnel.

Remettre la santé au travail au cœur du dialogue social ne représente donc pas qu'un supplément d'âme pour les relations professionnelles. Il s'agit de rétablir la visée première du droit à la représentation collective inscrite dans le Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises ». ■



L'équipe de Sextant Expertise
www.sextant-expertise.fr



MIXITÉ ET ALTERNANCE H/F : CONSTITUER UNE LISTE DE CANDIDATS CONFORME AUX EXIGENCES LÉGALES

Le Code du travail impose aux organisations syndicales de déposer au 1^{er} tour des élections professionnelles, des listes de candidats composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de ces derniers inscrits sur les listes électorales (article L.2314-30). Ces listes doivent également respecter une règle d'alternance des sexes.

Véritable casse-tête pour les organisations syndicales dans beaucoup d'entreprises où il est déjà difficile de convaincre les salariés de participer au dialogue social, cette règle accroît les contraintes pour constituer des listes de candidats complètes aux élections professionnelles.

En outre, l'obligation de représentation équilibrée a connu un grand nombre de précisions et de déclinaisons apportées par la jurisprudence de la Cour de cassation, de quoi s'y perdre en constituant une liste CFTC.

C'est pourquoi la CFTC Cadres vous propose ici un mode d'emploi, pour constituer des listes dans le respect des dispositions légales et jurisprudentielles.

LA RÈGLE DE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

L'article L. 2314-30 précise : « Les listes qui comportent plusieurs candidats **sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale** ».

Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple de calcul du nombre de siège par sexe : Collège avec 165 salariés (55 femmes et 110 hommes)

8 délégués titulaires à élire :

- Le nombre de **femmes** devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :
 $8 \times 55 / 165 = 2,6$ soit **3** sièges en application de la règle de l'arrondi.
- Le nombre d'**hommes** devant figurer sur chaque liste de candidats est égal à :
 $8 \times 110 / 165 = 5,3$ soit **5** sièges en application de la règle de l'arrondi.

Cette règle s'applique pour **chaque collège de votre entreprise et pour les listes de titulaires comme de suppléants**. Dans la situation de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur la liste, pour un nombre de sièges impair, la liste pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation d'un des sexes, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

LA RÈGLE DE L'ALTERNANCE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES LISTES

La deuxième règle à respecter lors de la composition de vos listes est celle de l'alternance : les listes doivent être composées **alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes**. Cette règle posée par l'article L. 2314-30 du Code du travail **n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire**, à la seule exception de l'hypothèse où l'application des règles de mixité conduirait à **exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe** (Cass. Soc. 27 mai 2020, n° 19-60.147).

Schéma d'alternance valide pour la liste de l'exemple précédent (5 candidats et 3 candidates) :

- **1H, 1F, 1H, 1F, 1H, 1F, 1H, 1H** (alternance H/F jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe)
- **1F, 1H, 1F, 1H, 1F, 1H, 1H, 1H** (alternance F/H jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe en accord avec la jurisprudence sur l'alternance des listes)

LES RÈGLES CONCERNANT LES LISTES INCOMPLÈTES ET LES CANDIDATURES UNIQUES

Vous pouvez présenter une liste incomplète à condition de respecter les règles de proportionnalité et d'alternance F/H.

La Cour de cassation a jugé que si le syndicat « choisit de présenter une liste incomplète, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur [...] ne peut conduire, s'agissant de textes **d'ordre public absolu**, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste complète » (Cass. soc., 5 janv. 2022, no 20-17.227 ; Cass. soc., 16 févr. 2022, no 21-11.813).

Schéma d'alternance valide en cas de listes incomplètes pour l'exemple précédent (5 candidats et 3 candidates) :

- **1H, 1F**, (liste minimum valide)
- **1F, 1H, 1F**, ou **1H, 1F, 1H**, (valide car respecte l'alternance et respecte la proportion initiale du collège)
- **1F, 1H, 1F, 1H, 1H** ou **1H, 1F, 1H, 1F, 1F** (valide car respecte l'alternance et respecte la proportion initiale du collège)

En revanche, la **Cour de cassation ne valide pas les candidatures uniques**. Dès 2018, la Cour de cassation se prononce sur cette question et refuse de valider une liste comportant un seul homme alors que deux sièges étaient à pourvoir (1F/1H). Elle précise : « *l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme, c'est-à-dire comportant nécessairement une femme*

et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré » Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088.

LES RÈGLES DE CONTESTATION DES LISTES

Selon l'article R. 2314-24 du Code du travail, une contestation portant sur l'électorat n'est recevable que si la requête est remise ou adressée dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale, alors qu'en cas de contestation portant sur la régularité de l'élection, la requête peut être remise ou adressée dans les 15 jours suivant le scrutin.

La haute juridiction précise que la **contestation** d'une **candidature**, quels qu'en soient les motifs, se rattache bien à la régularité du scrutin, et peut être introduite dans un **délai de 15 jours** suivant la proclamation des résultats des élections (Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 19-60.196).

LES CONSÉQUENCES SUR L'ÉLECTION DU NON-RESPECT DE CES RÈGLES

L'annulation de l'élection au comité social et économique du salarié présenté sur une liste de candidats n'ayant pas respecté les règles de parité **n'est pas rétroactive**. Elle ne fait perdre à ce salarié son mandat de membre du CSE qu'à compter du jour où elle est prononcée (Cass. Soc., 30 septembre 2020, n° 19-15.505).

La Haute juridiction rappelle que l'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté est la seule sanction prévue par l'article L. 2314-32 du Code du travail en cas de non-respect des règles. Il en résulte que cette annulation « *ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du comité social et économique qu'à compter du jour où elle est prononcée et reste sans incidence sur sa candidature aux élections professionnelles* ».

Dans un autre arrêt qui concernait également un élu présenté sur une liste de candidats n'ayant pas respecté les règles de parité F/H, elle en avait déjà déduit que cette annulation était sans incidence sur la désignation du salarié comme délégué syndical (Cass. soc., 11 décembre 2019, no 18-19.379).

En outre, l'annulation de l'élection d'un membre titulaire du CSE, fondée sur le non-respect des règles de représentation équilibrée sur la liste de candidats, **emporte la vacance du siège dans le collège concerné, sans qu'il soit possible d'assurer son remplacement par un élu suppléant** (Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 20-16.859).

Lorsque le juge constate, après l'élection, le non-respect de ces règles, cela entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats et le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats (C. trav., art. L. 2314-32).

Clémence Chumiatcher



LES EXPERTISES DU CSE : UN OUTIL ESSENTIEL AUX MAINS DES ÉLUS DU CSE

Le droit à l'expertise fait partie des moyens à la disposition du Comité social et économique (CSE) pour exercer plus efficacement ses missions. Celles-ci sont de plus en plus nombreuses (par exemple la nouvelle consultation sur l'impact environnemental depuis la loi Climat d'août 2021) et de plus en plus complexes (il demande des compétences dévolues auparavant à trois instances différentes). Le recours à un expert apporte aux représentants du personnel un regard clair et objectif sur des données souvent confuses ou incomplètes. Si ce recours a été restreint par les ordonnances Macron pour devenir plus formel, parfois plus coûteux pour le CSE et plus largement ouvert à la contestation de l'employeur, il demeure un outil précieux à la main de la délégation du personnel.

QUELS EXPERTS ET POUR QUOI FAIRE ?

Le CSE peut faire appel à plusieurs types d'experts dont les plus communs¹ sont :

• Les experts comptables

Ils peuvent intervenir au cours des consultations récurrentes (consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et sur sa politique sociale et les conditions de travail et l'emploi) mais aussi pour les consultations ponctuelles (opération de concentration, OPA, droit d'alerte économique, projet de licenciement économique etc.) ou certaines négociations (accords de performance collective, plan de sauvegarde de l'emploi, accord de participation). En dehors de ces cas, le CSE peut toujours se faire assister d'un expert-comptable mais il faudra le rémunérer sur sa subvention de fonctionnement.

• Les experts habilités

Ces experts habilités en qualité de travail et de l'emploi peuvent être sollicités par le CSE dans certains cas où un impact sur la santé des salariés est encouru et depuis peu sur l'égalité professionnelle :

- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, est révélé (pas forcément matérialisé par un accident ou une maladie professionnelle)
- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

• Les experts « libres »

Le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux. Il suffit d'une délibération allant dans ce sens, prise à la majorité des membres présents (l'administration du travail considère, là aussi, que l'employeur ne peut pas prendre part à ce vote). L'expert « libre » pourra intervenir tant dans le domaine économique, à l'occasion par exemple d'une consultation, que dans le domaine social, pour assister les élus par exemple à donner un avis au moment de la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire. En fonction de la mission à lui confier, l'expert peut donc être un expert-comptable, un juriste, un ergonomiste, un économiste, un ingénieur, un expert financier etc.

DANS QUELS CAS PEUT-ON AVOIR RECOURS À UN EXPERT ?

Les cas de recours à un expert sont limitativement énumérés par le Code du travail.

Classiquement, le CSE peut avoir recours à un expert au cours des **consultations récurrentes** :

- Consultation périodique sur les orientations stratégiques

¹ D'autres sont plus spécifiques : expert en cas de repreneur, expert en risques technico-logistiques des entreprises à haut risque industriel etc.

- Consultation périodique sur la situation économique et financière
- Consultation périodique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Mais les experts peuvent aussi être saisis pour assister le CSE lors de **consultations ponctuelles** :

- Projet de concentration
- Projet de licenciement collectif pour licenciement économique
- Offre publique d'acquisition (OPA)
- Négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Négociation d'un accord de performance collective (APC)
- Introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- Projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
- Installation particulière à haut risque industriel
- Recherche de repreneur

En outre, le recours à un expert reste possible **en dehors de toute consultation** :

- Examen du rapport annuel sur la participation
- Déclenchement du droit d'alerte économique
- Préparation à la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés
- Risque grave identifié et actuel

Enfin, le CSE peut recourir à un expert en dehors des cas listés par la loi pour la préparation de ses travaux, notamment en matière de santé et de sécurité. On parle alors d'expertise « libre » et celle-ci obéit à des règles différentes.

Limitation conventionnelle du nombre d'expertises

Le Code du travail autorise qu'un accord d'entreprise ou un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut venir restreindre le droit à l'expertise en limitant leur nombre dans le cadre des consultations récurrentes. Par exemple certaines entreprises ont limité l'expertise pour la consultation annuelle sur la politique sociale à une fois tous les trois ans.

La CFTC Cadres vous déconseille fortement de prévoir une limitation conventionnelle du nombre d'expertises. Sans ce type d'accord, le CSE peut toujours recourir à une expertise s'il l'estime nécessaire lors de chaque consultation récurrente obligatoire. En revanche, avec une limitation, l'expertise peut devenir intégralement à la charge du CSE.



COMMENT METTRE EN ŒUVRE LE RECOURS À L'EXPERTISE ?

La décision de faire appel à une expertise peut être proposée par le CSE et ses différentes commissions mais **seul le CSE est décisionnaire**. La désignation d'un expert requiert une **inscription préalable à l'ordre du jour** de la réunion ou doit au moins présenter un lien nécessaire avec l'un des points qui y est inscrit.

Il faut donc une **délibération** du CSE pour recourir à un expert et procéder à sa désignation et donc un vote à la majorité des élus titulaires présents, soit à main levée, soit à bulletin secret.

L'employeur, qui préside le CSE, ne participe pas à la décision de recourir à un expert ou à sa désignation. En revanche, on constate que de plus en plus d'employeurs formulent des observations et des propositions au CSE, notamment pour exprimer leurs désaccords sur le principe de l'expertise ou son champ d'application.

COMMENT SE DÉROULE LE RECOURS À UN EXPERT ?

Dès lors que l'expert est désigné par le CSE, les membres du CSE doivent idéalement (ça n'est pas

obligatoire) établir et notifier à l'employeur un cahier des charges pour orienter la mission confiée à l'expert et préciser les attentes du CSE.

Une fois désigné, l'expert transmet au CSE (à son secrétaire et à son président) une lettre de mission comportant plusieurs éléments :

- Les objectifs et les axes de la mission
- La nature et l'étendue des investigations
- Les documents, informations et entretiens demandés
- Le nom des intervenants
- Le calendrier des travaux
- Le montant des honoraires

L'expert désigné par le CSE doit également transmettre dans les 10 jours suivant sa désignation le coût prévisionnel de l'expertise, son étendue et sa durée.

A QUELLES INFORMATIONS A ACCÈS L'EXPERT ?

Pour réaliser sa mission, l'expert a besoin de pouvoir consulter de nombreuses données. Il peut demander à l'employeur, au plus tard dans les trois jours suivant sa désignation², toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires. L'employeur dispose alors de cinq jours³ pour lui répondre et lui communiquer tous les documents demandés. A ce stade, il est fréquent qu'un litige survienne entre l'employeur et l'expert.

L'expert dispose en effet d'un droit d'accès et de communication mais qui n'est cependant pas absolu. Les documents demandés doivent être en rapport avec l'objet de sa mission, d'où l'intérêt pour les représentants du personnel d'établir un cahier des charges.

Si l'entreprise constitue un groupe, l'expert est en droit d'avoir accès, si cela est utile à sa mission, aux éléments d'orientation stratégique du groupe ou par exemple aux comptes de la société mère afin d'évaluer la situation économique d'une de ses filiales.

Dans le cadre de sa mission, l'expert dispose aussi d'un libre accès aux locaux de l'entreprise (et à celui du CSE) afin de pouvoir consulter et obtenir les documents nécessaires à l'exécution de sa mission. En revanche, l'expert n'a pas pouvoir d'audition ou d'interrogation du personnel. S'il peut s'entretenir avec les salariés de l'entreprise, c'est avec l'accord de l'employeur.

LA REMISE DU RAPPORT DE L'EXPERT

Lorsqu'aucun accord ne fixe le délai maximal dans lequel l'expert rend son rapport, le Code du travail impose des délais qui varient en fonction des cas de recours :

- 8 jours en cas d'OPA
- 15 jours pour une expertise rendue dans le cadre d'une consultation du CSE
- 2 mois à compter de sa désignation pour les autres expertises

COMMENT SONT FINANCÉES LES EXPERTISES ?

Co-financement pour la majorité des expertises

Les ordonnances Macron ont instauré le principe du co-financement des expertises qui sont désormais financées à hauteur de 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Une grande partie des expertises est concernée par ce principe :

- Consultation récurrente sur les orientations stratégiques
- Opération de concentration
- Droit d'alerte économique
- Offre publique d'acquisition
- Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Préparation de la négociation d'un accord de performance collective
- Préparation de la négociation d'un accord collectif sur un PSE
- Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Financement intégral de l'employeur

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre des consultations récurrentes. Deux catégories d'expertise sont alors intégralement financées par l'employeur :

- L'expertise comptable pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. La mission de l'expert porte ici sur l'ensemble des éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. L'expert-comptable peut également opérer des vérifications ou contrôle entrant dans l'exercice de ses missions. Il a d'ailleurs accès

² Dans le cadre d'un PSE, ce délai est porté à dix jours avec la possibilité ensuite de demander à l'employeur des informations complémentaires

³ Dans le cadre d'un PSE, ce délai est porté à huit jours

aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise.

- L'expertise comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. La mission de l'expert porte alors sur les mêmes éléments dès lors qu'ils sont nécessaires à la compréhension de la consultation.

Le CSE peut également voir son recours à un expert intégralement financé par l'employeur dans le cadre de certaines consultations ponctuelles :

- En cas de projet de licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 salariés. L'expertise peut porter alors sur les domaines économiques et comptables (réalité du motif économique) mais aussi sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Enfin, le CSE peut faire appel à un expert habilité qui sera rémunéré intégralement par l'employeur dans trois autres situations :

- En cas de risque grave identifié et actuel
- Lors d'une installation particulière à haut risque industriel
- Lors de la recherche de repreneur

Lorsque le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir la partie à la charge du CSE, l'employeur est également tenu de financer intégralement l'expertise. Il faut cependant que ce budget n'ait pas donné lieu au cours des 3 dernières années à un transfert d'excédent au profit du budget des activités sociales et culturelles. Par ailleurs demander un recours à une expertise alors que le budget de fonctionnement ne le permet pas peut être lourd de conséquences car le CSE ne pourra plus procéder à un transfert d'excédent vers le budget des activités sociales et culturelles pendant trois ans.

Financement intégral du CSE

Les autres expertises, dites « libres », par exemple pour la préparation des travaux du CSE doivent être supportées à 100 % par le CSE sur son budget de fonctionnement.



Aménagements plus favorables envisageables

S'il est possible de limiter le droit de recours à l'expertise, il est également heureusement possible d'encourager le dialogue social et de renforcer ce droit par accord d'entreprise, accord entre la direction et les élus du CSE ou d'une disposition de son règlement intérieur.

Par exemple en élargissant les cas autorisant à y recourir ou en permettant de faire appel à des expertises complémentaires à celles du Code du travail.

Une subvention spécifique peut être envisagée pour que le CSE finance ses expertises où un financement intégral direct de l'employeur sur l'ensemble des expertises votées par le CSE (souvent en contrepartie d'une limitation du nombre annuel d'expertises)



L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER LE RECOURS À L'EXPERT ET L'EXPERTISE QUI EN DÉCOULE ?

Avant que soit réalisée l'expertise, l'employeur contestera dans certains cas sa nécessité, son coût prévisionnel, son étendue, sa durée ou encore le choix de l'expert.

Une fois réalisée, l'employeur peut aussi contester le coût final de l'expertise devant le tribunal judiciaire. Pour autant sa fenêtre de tir est limitée car il ne dispose que de dix jours pour saisir le tribunal⁴ à compter de :

- la délibération du CSE décidant de recourir à l'expertise, s'il entend contester la nécessité de celle-ci
- la désignation de l'expert par le CSE, s'il entend contester le choix effectué par ce dernier
- la notification du cahier des charges, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise
- la notification du coût final de l'expertise, s'il entend le contester.

Attention, la Cour de cassation a récemment décidé que lorsque le coût prévisionnel de l'expertise est réévalué, le délai pour agir redémarre lors de la notification du nouveau coût (Soc. 7 décembre 2022 n° 21-16.996)

Le juge statue alors en urgence dans les 10 jours suivant sa saisine. Pour autant, ce délai est, à notre connaissance, rarement respecté du fait de l'engorgement des tribunaux.

L'intérêt pour l'employeur de contester l'expertise est qu'elle suspend l'exécution de la décision du CSE jusqu'à la notification du jugement. En pratique, cela retarde d'autant le démarrage de l'expertise et la consultation du CSE.

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'entreprise.

² Si l'employeur souhaite contester l'expertise décidée par le CSE dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, il doit saisir, avant sa validation ou son homologation, la Drees qui se prononce dans un délai de cinq jours.



En matière de risques psychosociaux, le CSE peut aussi recourir à un expert

De plus en plus d'entreprises se trouvent confrontées à des facteurs de risques psychosociaux (RPS) qui mettent en danger la santé mentale et physique des salariés. Le CSE doit alors jouer un rôle majeur dans l'identification et la lutte contre les RPS puisqu'il lui incombe par exemple de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise.

Pour rappel, selon plusieurs études, six facteurs de risques peuvent faire émerger des risques psychosociaux :

- l'intensité du travail et le temps de travail (les exigences au travail)
- les exigences émotionnelles d'un métier
- le manque d'autonomie sur son poste
- les mauvais rapports sociaux au travail
- les conflits de valeur
- l'insécurité de la situation de travail (travail précaire)

Malgré tout, les RPS restent difficiles à identifier et à appréhender car ils sont bien souvent multifactoriels. Recourir à un expert présente alors un fort intérêt pour le CSE qui souhaite travailler sur cette question et deux situations le permettent :

1) Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement. Le risque doit être réel et objectivement constaté. Un grand stress constaté chez plusieurs salariés, une hausse significative du nombre d'arrêts de travail, des signalements faits au médecin du travail ou aux représentants du personnel (CSE, représentants de proximité) sont par exemple des indices possibles de l'existence de RPS graves motivant le recours à un expert.

La jurisprudence fournit plusieurs exemples de cas où le recours à une expertise en raison de RPS est justifié :

- Lorsqu'est constatée une augmentation massive (+ 165 %) du nombre d'accidents du travail et de l'absentéisme (+ 50 %) en quelques années, un épuisement et une détresse de certains agents s'estimant ne plus être à même, du fait de leur surcharge de travail, de faire correctement leur travail.
- Lorsque plusieurs témoignages et signalements montrent un harcèlement psychologique de l'encadrement, un climat de stress, d'intimidation et de peur, un mal-être et une souffrance au travail, une pression quasi-permanente et des signes d'alerte de burn-out .
- Lorsque le rapport du médecin du travail constate une augmentation sensible des consultations spontanées de salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, des manifestations de détresse morale et d'anxiété .
- Une aggravation des conditions de travail et l'apparition d'un stress lié aux évolutions permanentes de l'organisation de l'entreprise (fusions d'entités, fermetures de sites, transferts d'activités aboutissant à des compressions d'effectifs et à de nombreux déménagements etc.) .
- Un alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs couplé à la mise en place d'un nouveau système informatique .
- Certaines pratiques managériales brutales et un déni de toute problématique psychosociale soulignée par le médecin du travail .



2) En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Des projets importants de ce type peuvent en effet entraîner des RPS, par exemple lorsqu'ils bouleversent les horaires de travail, les référentiels métiers, les principes de management. La Cour de cassation a plusieurs fois validé le principe du recours à une expertise dans ces situations :

- La modification des tâches, de l'amplitude et des horaires de travail incluant des horaires de nuit pour tous les salariés d'un site justifie selon la Cour de cassation le recours à une expertise RPS .
- Un projet d'introduction de nouvelles technologies instaurant le nomadisme des salariés .
- Un projet de restructuration supprimant un établissement et l'absorption d'un autre établissement (périmètre accru des déplacements, nouveau régime des astreintes, automatisation des processus RH etc.)

Dans le premier cas (risque grave, identifié et actuel), les frais d'expertise sont pris en charge en totalité par l'employeur. Dans le second cas (projet important ou introduction de nouvelles technologies), les frais sont partagés à hauteur de 20 % pour le CSE et 80 % pour l'employeur. La définition du motif de recours à l'expertise est donc primordiale.

Enfin, en dehors de ces cas, le CSE peut toujours recourir à un expert qu'il rémunère intégralement.

Thomas Panouillé





RÉFLEXIONS SUR LA GÉNÉRALISATION DE LA FLEXIBILITÉ ET LA SEMAINE FLEXIBLE

La CFTC défend depuis toujours l'épanouissement au travail à travers la notion de « bien commun ». Chaque salarié est également une personne, un parent, un membre associatif, un consommateur, un citoyen, dont il s'agit de concilier les intérêts et de favoriser l'épanouissement. Aujourd'hui, la majorité des remontées de terrain montre que cet épanouissement passe par un environnement de travail plus flexible en temps (travail asynchrone) et en lieu (télétravail, tiers lieux...) pour gagner en souplesse et en efficacité. Mais peut-on aller plus loin ?

LE PRINCIPE

Durant cette période particulière du Covid où le télétravail est devenu pour bon nombre d'entre nous, notre quotidien, la flexibilité et la déconnexion sont plus que jamais des sujets prioritaires.

Depuis 2019, des chartes de bien-être et de flexibilité ont été signées dans de nombreuses entreprises, ce qui a permis des déconnexions bénéfiques. Pour un salarié, la flexibilité est cruciale : réussir à se détendre, régénérer sa concentration et enfin, avoir une vie personnelle et familiale.

Afin promouvoir la déconnexion et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, les principaux messages de promotion de la déconnexion ont été d'éviter de planifier des réunions entre 12h et 14h de terminer les réunions 5-10 minutes plus tôt pour avoir le temps de souffler, de couper le travail entre 18h et 9h ainsi que les weekends, de faire des pauses régulières et de sensibiliser sur l'importance de dégager du temps libre hors réunions.



L'objectif était de permettre à chacun de se sentir libre de faire une vraie coupure après la journée de travail et pendant le weekend.

Mais il faut aller plus loin...

Grâce ou à cause du Covid, afin d'obtenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le télétravail a été mis en place. Les dirigeants d'entreprises, qui étaient frileux jusqu'à présent y ont été contraints. Les sociétés se sont aperçues

¹ Organisme dépendant de France stratégie



des gains engendrés : selon la direction générale des entreprises (DGE), adopter le télétravail permet de réaliser jusqu'à 30% d'économies sur la surface immobilière. Le Conseil national de la productivité¹, dans son dernier rapport annuel, estime que le passage d'une proportion de 5% de télétravailleurs dans la période précédent le Covid à 25% devrait engendrer un gain moyen de productivité de 5 à 9%. Cela s'explique logiquement par les gains de temps passé dans les transports, un accroissement du temps de travail (lui aussi très bien documenté) et une efficacité accrue.

La plupart des salariés y trouvent aussi leur compte. Meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, plus d'autonomie dans l'organisation du travail, moins de réunions inutiles, gains de souplesse afin de pouvoir s'occuper des enfants, possibilité de mieux gérer son temps...



Il faut aussi se rendre compte que tous les métiers ne peuvent pratiquer le télétravail et certains salariés ne le pratiquent pas pour des raisons d'espace ou de chamboulement trop important de leur vie personnelle ou même, tout simplement, par choix.

Mais il faut aller plus loin...

Alors, aujourd'hui, mettons de côté, déconnexion, lutte contre le travail du dimanche et télétravail et parlons flexibilité.

S'il s'agit d'accroître la flexibilité et la productivité des salariés, il faut que ces derniers puissent donner le meilleur d'eux-mêmes en contrepartie d'un meilleur équilibre de vie. Alors pourquoi penser que seul le dimanche serait chômé ? Pourquoi l'organisation du travail devrait-elle être si rigide ? C'est peut-être la fin de la semaine des 5 jours pour tous.

C'est une nouvelle façon de concevoir « la valeur travail » qui mélange à la fois vie personnelle et vie professionnelle. Rester en télétravail n'est pas une fin en soi et le contact social reste primordial.

Pour la CFTC, l'objectif final de la flexibilité est de pouvoir proposer des horaires de travail flexibles qui conviennent à chacun d'entre nous, tout en continuant à créer du lien sur le lieu de travail en respectant la prospérité de l'entreprise et mettre l'accent sur le bien-être et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Christophe Ecollan





A L'HEURE DU NUMÉRIQUE ET DU TÉLÉTRAVAIL COMMENT COMMUNIQUER AVEC LES SALARIÉS ?

Passés les périodes de confinement et de rebond du Covid, le télétravail est désormais rentré dans les mœurs de manière pérenne et concerne désormais 20% des salariés, contre 4% en 2019¹.

Comment garder le contact avec des salariés désormais dispersés, tous n'ayant pas de surcroît les mêmes jours de travail « en présentiel » ? De quels outils les organisations syndicales (syndicats et membres du CSE) peuvent-elles disposer ? Comment s'y prendre désormais pour communiquer avec les salariés ?

DES CANAUX DE COMMUNICATION LIMITÉS

Actuellement, les moyens mis à disposition des organisations syndicales selon le Code du travail sont assez limités. En effet, pour communiquer, ces dernières peuvent :

- Diffuser librement des publications et des tracts syndicaux, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail² ;
- Organiser des réunions dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;
- Se réunir une fois par mois à l'occasion d'une permanence à laquelle les adhérents peuvent être conviés ;
- Communiquer par l'intermédiaire d'un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe ;
- Disposer de panneaux d'affichage réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du CSE³.

Les élus de CSE ont quant à eux la possibilité d'avoir une ligne téléphonique indépendante et peuvent utiliser une adresse mail comme moyen de communication.

Ces moyens sont à la fois peu nombreux et inadaptés au regard des évolutions actuelles, notamment concernant les personnels d'encadrement. En effet, si, au global et sur l'ensemble du territoire français, 20% des salariés en 2022 bénéficient du télétravail, les cadres sont généralement beaucoup plus nombreux

dans les sièges parisiens, où la plupart d'entre eux exercent en télétravail à raison de deux jours en moyenne par semaine.

Le recours aux outils numériques eux-mêmes, lorsqu'ils existent, doit répondre à un cadre contraignant :

- Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. Toutefois, la mise à disposition d'outils numériques relatifs à la communication syndicale n'est en rien une obligation pour l'employeur⁴.
- En absence d'accord d'entreprise, et, sous réserve d'être légalement constituées depuis au moins deux ans, d'être présentes dans l'entreprise et de satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, les organisations syndicales peuvent mettre à disposition des salariés publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Attention toutefois : l'utilisation des outils numériques mis à leur disposition doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise, ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (notion assez large) et préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. Enfin, selon la loi de 1881 sur la liberté de la presse, les organisations syndicales doivent s'assurer que le contenu des affichages et tracts ne soit pas injurieux ou diffamatoire ou encore, qu'il ne porte pas atteinte aux intérêts de l'entreprise⁵.

¹ Dares, enquête Acemo, 2022

² Article L.2142-4 du Code du travail

³ Article L.2142-3 du Code du travail

⁴ Article L.2142-6 du Code du travail

⁵ Article L.2142-5 du Code du travail

QUELLES NOUVELLES FORMES DE COMMUNICATION METTRE EN PLACE ?

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail de novembre 2020 rappelle que les salariés en télétravail ont les mêmes droits que ceux travaillant sur site, notamment le droit d'accès aux informations syndicales, y compris par les intranets syndicaux.

Pour autant, la législation relative à la communication digitale auprès des salariés reste floue et largement insuffisante pour permettre au dialogue social de renouveler ses pratiques, du moins sans risque et sans entrave potentielle.

Même si le développement de la visioconférence pour les réunions du CSE et les négociations collectives a été encouragée pendant la période d'état d'urgence sanitaire, les règles régissant la tenue de campagnes électorales digitalisées, mais aussi de la communication syndicale n'ont pas été modifiées pendant cette période. Des pratiques (voir ci-dessous) s'installent peu à peu dans les mœurs mais doivent encore voir leur cadre juridique précisé et sécurisé.

Les organisations syndicales peuvent, comme on l'a vu, ouvrir une négociation avec leur direction afin de proposer des moyens favorisant l'exercice du droit syndical à l'ère du digital. La négociation préalable n'est pas indispensable à la mise en œuvre des moyens ci-dessous, toutefois, elle est préférable dans le cadre d'un dialogue social loyal et de confiance. Ces moyens peuvent être :

- La création d'une adresse mail dédiée au CSE par l'intermédiaire d'une messagerie sécurisée qui respecte le RGPD⁶ et qui offre les garanties de confidentialité nécessaire. Ainsi, une telle adresse mail peut permettre la communication d'informations personnelles sensibles.
- Une exposition sur les réseaux sociaux pour la diffusion d'informations syndicales à destination des salariés de l'entreprise en prenant en compte le cadre défini en matière de diffamation, de divulgation de données personnelles, d'atteinte à la réputation de l'entreprise, de respect du secret des affaires et des droits fondamentaux des diverses parties prenantes.
- La création d'un site internet est aussi possible, y compris en dehors de toute conclusion d'un accord collectif d'entreprise sur la communication en ligne. Un syndicat même non représentatif peut créer un site internet extérieur à l'entreprise, en respectant certaines règles :
 - Le site ne doit pas être anonyme ; les animateurs du site doivent être identifiables.
 - Le contenu des messages doit être en lien avec la situation sociale existante de l'entreprise.

- L'obligation de discrétion doit être respectée afin d'éviter la divulgation d'informations confidentielles portant atteinte aux droits des tiers ou de l'entreprise.
- L'utilisation de propos injurieux ou diffamatoires doit être bannie.

DES RISQUES À CONNAÎTRE

La communication via les réseaux sociaux, un site internet ou une adresse mail expose quoi qu'il en soit les auteurs du contenu qui animent ces interfaces à des risques classiques :

- L'organisation syndicale en question peut être sanctionnée en cas de non-respect de l'accord d'entreprise⁷, lorsqu'il existe.
- La responsabilité de l'auteur de propos potentiellement perçus comme injurieux peut être engagée.
- Une faute disciplinaire peut être émise à l'encontre de tout auteur de diffusion intentionnelle d'information potentiellement jugée comme fausse (fake news) ou sans lien avec la situation sociale de l'entreprise⁸.

Signalons toutefois un risque nouveau : si un salarié fait un commentaire jugé répréhensible ou portant atteinte à la réputation de l'entreprise ou d'un tiers, sa responsabilité peut également être engagée... sans qu'il le mesure toujours !

Compte tenu de ces conditions, la négociation d'un accord de moyen permettant une mise au point sur les règles à respecter dans le cadre de la communication digitale ne saurait trop être recommandée, afin de garantir plus de sécurité pour les élus comme pour la direction.

Enfin, il convient de souligner qu'au-delà de la nécessité de maintenir coûte que coûte la communication avec le collectif de travail, l'action syndicale de proximité demeure irremplaçable. Rien de digital, de virtuel, de « méta » ou de « télé » ne saurait en l'état se substituer pleinement aux mérites de l'interaction humaine ! ■



Philippe Nou
Expert Numérique et RGPD

Nathalie Pétrot
Consultante senior
Cabinet Ethix Groupe Ethix Orseu
Expert-comptable auprès des CSE
www.ethix.fr

⁶ Règlement général sur la protection des données (UE) 2016/679 entrée en vigueur le 25 mai 2018. Il convient dans ce cadre de privilégier la collecte d'adresses mail personnelles, complètement indépendantes de l'adresse professionnelle ou de ressources attachées à l'employeur, afin de garantir au mieux la confidentialité des échanges, de recueillir explicitement le consentement

des destinataires, salariés, adhérents ou sympathisants et de leur permettre de se désinscrire, le cas échéant de la liste de diffusion.

⁷ Cass. soc. 12 juillet 2017 n° 15-27.742

⁸ Cass. soc. 22 janvier 2008 n° 06-40.514



LE TRAVAIL, UNE VALEUR EN CRISE

Le gouvernement a changé plusieurs fois d'arguments pour chercher à nous convaincre du bien-fondé de sa réforme des retraites. Parmi les premières raisons, il invoquait la valeur travail : nous devons travailler plus, disait-il. Une partie de la gauche vante aussi le travail, par exemple, le parti communiste. Il en est de même de la droite surtout depuis Sarkozy. Pourtant jusqu'au 18^{ème} siècle européen, toutes les civilisations ont dénigré le travail. Partout on magnifiait les guerriers (les nobles étaient descendants des guerriers), et les prêtres. Les travailleurs n'avaient que peu de valeur. C'est la bourgeoisie triomphante du 18^{ème} siècle qui va faire du travail une valeur humaniste (exemple : Voltaire). Un siècle plus tard, c'est le prolétariat avec Marx qui verra dans le travail le moteur de l'histoire. Et l'Occident pouvait alors démarrer avec ses grandeurs et décadences. La CFTC aussi défend les vertus du travail. Par le travail, l'être humain gagne sa vie et se rend responsable de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Le travail permet aussi de se réaliser à travers une œuvre, une action. Le travail nous socialise dans des relations concrètes et utiles. De même le travail nous confère une identité, celle d'un métier qui a ses règles de noblesse.

Pourtant en 2023, le travail est souvent mal vécu. La plupart des « jeunes » sexagénaires cherchent moins à conserver ou retrouver un emploi qu'à mettre en œuvre ruptures conventionnelles, chômage indemnisé ou diverses formes de pré-retraite. En 2023, on peut regretter une nouvelle attitude au travail qui nous vient des USA : la quiet quitting appelée aussi « démission silencieuse ». Il s'agit subrepticement d'en faire le moins possible, de se désengager sans bruit de son travail, une sorte de démission tout en restant en fonction. Le manque d'attractivité du travail fait perdre beaucoup d'argent aux entreprises pourtant en quête d'un personnel battant. Les réseaux sociaux véhiculent, à grands flots, les témoignages d'astuces pour se départir au mieux de sa charge de travail sans que la hiérarchie s'en aperçoive trop clairement. A cet égard, tik



tok bat des records. Un récent sondage révèle que seulement 6% des salariés se sentent engagés dans leur travail professionnel, et que 25% sont totalement désengagés. Cette baisse de motivation tient en partie à l'expérience des confinements au domicile pendant la pandémie. Beaucoup ont souffert de cette assignation à résidence sanitaire, mais beaucoup aussi, voire les mêmes, ont apprécié ce retour à la vie privée, à l'éloignement de l'entreprise.

Ceci dit, nous devons maintenir une ligne de crête entre deux versants de la valeur travail : le versant de consécration du travail dans la tradition sociale chrétienne, qui enseigne que par son travail l'homme est cocréateur du monde. On n'est pas obligé d'y croire à la lettre, mais tous nous savons vivre du caractère sacré de notre travail. L'autre versant est celui où l'on se défie d'une primauté totémique du travail qui nous plongerait dans l'enfer prométhéen de l'hyperactivité laborieuse. On peut aussi vivre ici ou là comme « les oiseaux du ciel et le lys des champs », autre tradition sociale chrétienne plus orphéenne. ■

Bernard Ibal
Président d'honneur
de la CFTC Cadres



QUIZ

TESTEZ-VOUS



AVEZ-VOUS RETENU L'ESSENTIEL DES INFORMATIONS DU JOURNAL CADRES CFTC N°172 ? TESTEZ VOS CONNAISSANCES EN RÉPONDANT À CE QCM.



1) La prochaine formation CFTC Cadres portera sur :

- a) Le CSE
- b) La santé et sécurité au travail
- c) La protection sociale

2) La représentativité en entreprise permet de négocier des accords collectifs

- a) Vrai
- b) Faux

3) Le CSE doit obligatoirement être consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels

- a) Vrai
- b) Faux

4) La règle de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles ne s'applique qu'aux titulaires

- a) Vrai
- b) Faux

5) Il est impossible de déposer une liste incomplète de candidats

- a) Vrai
- b) Faux

6) La candidature unique ne pose pas de problème, même si plusieurs sièges sont à pourvoir

- a) Vrai
- b) Faux

7) Le non-respect des règles de parité et d'alternance sur les listes de candidats entraîne l'annulation de l'élection de toute la liste

- a) Vrai
- b) Faux

8) Le CSE peut recourir à un expert en dehors de toute consultation

- a) Vrai
- b) Faux

9) La majorité des expertises demandées par le CSE sont financées par l'employeur à :

- a) 50 %
- b) 70 %
- c) 80 %

10) L'expertise demandée par un CSE suite à un risque grave, identifié et actuel est prise en charge à 100 % par l'employeur

- a) Vrai
- b) Faux

11) L'expertise demandée par un CSE dans le cadre d'un projet de grand licenciement économique est prise en charge à 100 % par l'employeur

- a) Vrai
- b) Faux

12) Le CSE peut faire appel à une expertise s'il estime qu'il existe dans l'entreprise des risques psychosociaux

- a) Vrai
- b) Faux

13) Les représentants du personnel peuvent librement utiliser les adresses mails professionnelles pour leur communication

- a) Vrai
- b) Faux

14) En cas de propos injurieux sur un tract, son auteur peut voir sa responsabilité personnelle engagée

- a) Vrai
- b) Faux

15) La diffusion de fake news dans l'entreprise peut justifier une sanction disciplinaire

- a) Vrai
- b) Faux

16) Selon un récent sondage, la part des salariés totalement désengagés dans leur travail est de :

- a) 15 %
- b) 25 %
- c) 35 %

Réponses : 1a ; 2a ; 3a ; 4b ; 5b ; 6b ; 7b ; 8a ; 9c ; 10a ; 11a ; 12a ; 13b ; 14a ; 15a ; 16b

FICHE D'INSCRIPTION DÎNER DÉBAT

ORGANISÉ PAR LA CFTC CADRES EN PARTENARIAT AVEC ORSEU



Mercredi 10 mai 2023 à 18h30
Espace Inkermann Châtillon
5 rue Gauthier de Châtillon 59000 LILLE

Thème :
Redonner du sens au travail
un enjeu actuel et futur

Intervenants :

Jean-Pierre Yonnet,
Directeur Général

et Jean-Luc Bizeur,
Directeur Technique
du Groupe Orseu/Ethix

Conclusion par Emilie Joubert,
journaliste radio

COORDONNEES

Code INARIC : / _____ /

Nom Prénom :

Adresse :

Téléphone : courriel :

Tarifs (si plusieurs participants indiquer tous les noms) :

Adhérent : 15€

Accompagnants d'adhérents : 20 € - Nom :

Non-Adhérents / Professionnels : 30 €

Chèque à envoyer à la CFTC Cadres 85 rue Charlot 75003 PARIS ou
Virement IBAN FR76 1027 8041 0100 0206 2820 187 (préciser Dîner-débat Nom Prénom)

Merci de nous préciser si vous avez des allergies ou intolérances alimentaires