



SEPTEMBRE 2018

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

PAGE 1

▲ En route vers le CSE ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR

DÉCRYPTAGE

PAGE 2 À 3

▲ LES ENJEUX CLÉS de la mise en place du CSE

CONDITIONS DE TRAVAIL

PAGE 4 À 9

LE FLEX-OFFICE:

Effet de mode ou reflet d'une évolution profonde du travail ?

BON À SAVOIR

PAGE 10 À 11

LE RGPD CONCERNE AUSSI LES COMITÉS!

QUIZ DE L'ÉTÉ

PAGE 12 À15

▲ Êtes-vous prêts pour le CSE ?

BRÈVES JURIDIQUES

PAGE 16

- ▲ L'accord majoritaire est devenu la règle
- ▲ Un logiciel pour mesurer les écarts de salaire
- ▲ Avec les CHSCT disparaissent aussi leurs RS
- ▲ PSE : inutile que l'expert saisisse le TGI



EN ROUTE VERS LE CSE ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR

Trois institutions clés des instances représentatives du personnel sont bouleversées par les ordonnances : le CE, le CHSCT et les DP. Devant l'ampleur des changements, voire des reculs, des élus peuvent être gagnés par la résignation ou, ce qui revient au même, laisser complètement la main à la direction pour définir l'accord de mise en place du CSE.

Le CSE est une échéance qui se prépare. Un état des lieux doit être établi par les élus afin de disposer d'une cartographie des accords et des moyens qui y sont attachés. Ensuite, il faut prévoir des échanges entre les élus (et/ou les organisations syndicales) et la direction afin de préciser les intentions et les priorités des parties.

Là où il existe un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux pourront amender les dispositions des ordonnances pour y inclure, par exemple, des moyens supplémentaires pour la commission CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail) qui doit se substituer au CHSCT, davantage de réunions ou de moyens, des représentants de proximité qui se substitueraient aux DP...

Ailleurs, certaines directions se laissent griser par la séquence des ordonnances, poussent leur avantage, et n'hésitent pas à profiter des accords de mise en place des CSE pour porter quelques coups de canifs supplémentaires au droit du travail. La vigilance des élus doit alors être de mise. Quand une direction propose, sans contreparties, d'espacer les informations-consultations obligatoires (soit moins que périodicité annuelle prévue par les ordonnances), les élus doivent savoir s'abstenir et se rappeler



qu'un accord de mise en place du CSE n'est pas obligatoire.

Les ordonnances contiennent beaucoup de règles supplétives, c'est à dire des règles auxquelles les parties peuvent déroger. Mais il suffit de ne pas y déroger pour que ces règles restent en vigueur. On le voit bien, dans le cas d'espèce, quand la dérogation est moins favorable aux droits des salariés et de leurs représentants, il vaut mieux ne rien faire que mal faire.

Les ordonnances font le pari du dialogue social sur le terrain. La mise en place du CSE sera à cet égard un test grandeur nature. Aux élus de s'en saisir, toujours avec loyauté mais jamais sans vigilance.■



DÉCRYPTAGE

LES ENJEUX CLÉS

DE LA MISE EN PLACE DU CSE



La création du CSE par les Ordonnances Macron bouleverse en profondeur les questions de représentativité des salariés dans les entreprises, en particulier, celles de plus de 300 salariés.

Avec cette nouvelle mouture des comités, proximité et moyens sont hypercentralisés et amputés. Sur le papier, primauté est donnée à la négociation, mais dans les faits, les Ordonnances ont renforcé le pouvoir unilatéral de l'employeur.

Dans ce contexte, il est primordial pour les élus de préparer ces négociations et de favoriser le consensus avec les différentes organisations syndicales afin de présenter un front uni face à la direction.

Défendre le nombre d'établissements pour limiter la perte des mandats et conserver la proximité avec les salariés

Pour les entreprises avec plusieurs établissements distincts, donc avec des comités d'établissement et un comité central d'entreprise, le risque est que l'employeur décide de mettre en place un CSE unique. Une telle mesure impliquerait une réduction drastique du nombre d'élus au sein de l'entreprise et une réelle perte de proximité avec les salariés.

LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS SE NÉGOCIENT DANS LE CADRE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE PRÉALABLEMENT AU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL.

Les ordonnances Macron ont considérablement renforcé le pouvoir de l'employeur pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise.

Jusqu'à présent, c'est la jurisprudence qui fixait les critères pour définir la notion d'établissement distinct. L'ordonnance du 22 septembre 2017 a repris un des critères, à savoir, le degré d'autonomie suffisant.

Si les négociations ou la décision unilatérale de l'employeur, en matière d'établissements distincts, ne devaient pas les satisfaire, les élus ont la possibilité de saisir sous 15 jours la DIRECCTE à compter de la date à laquelle ils ont été informés de la décision de la direction. En cas de désaccord avec la DIRECCTE, Élus et employeur pourront toujours saisir le Tribunal d'instance.

Anticiper la centralisation des instances représentatives par la création de représentants de proximités

Le nouvel exécutif a porté « l'estocade » aux délégués du personnel. En lieu et place, les ordonnances Macron ont inventé les représentants de proximité. Toutefois, leur existence est soumise à négociation.

La mission des représentants du personnel dans le cadre des négociations relatives à la mise en œuvre du CSE est de parvenir à convaincre l'employeur de la nécessité et du bénéfice pour le dialogue social d'instituer des représentants de proximité.

La Loi ne prévoit rien à leur égard. Tout est à inventer : leur nombre, leurs attributions, leurs moyens de fonctionnement et leurs modalités de désignation.

Les premiers retours montrent que les élus qui sont parvenus à négocier des représentants de proximité, ont voulu contribuer localement à la prévention et à la protection de la santé et la sécurité des salariés, ainsi qu'à la remontée des informations entre le terrain et le CSE.



Ne rien lâcher en matière de commission SSCT pour continuer à peser sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail des salariés

Le CSE absorbe désormais les missions du CHSCT. Obligation est faite à l'employeur de mettre en place une commission SSCT pour les établissements de plus de 300 salariés et les établissements SEVESO. Pour les autres entreprises, tout relève de la négociation.

Néanmoins, l'employeur a une obligation renforcée de moyens en matière de santé et de sécurité (C. trav. Art. L.4121-1). Les représentants du personnel peuvent s'appuyer sur cette obligation pour convaincre l'employeur de mettre en place une Commission SSCT et de lui donner des moyens renforcés pour assumer les missions de prévention et de protection des salariés.

Le Code du travail donne la priorité à la négociation. Les modalités de mise en place de la Commission SSCT se font par accord d'entreprise (nombre de membres, missions déléguées à la commission, fonctionnement, moyens, formation...)

À défaut d'accord, les modalités de fonctionnement de la Commission SSCT devront être fixées par le règlement intérieur du CSE (C. trav. Art L.2315-44).

En cas d'employeur récalcitrant à fournir des moyens raisonnables à la Commission SSCT, les élus du CSE peuvent faire voter des dispositions favorables à son fonctionnement dans le règlement intérieur, et ce, comme le prévoit le Code du travail.

Cependant, l'employeur peut s'appuyer sur l'Article L. 2315-24 pour arguer du fait que le règlement intérieur du CSE ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. En la matière, puisque le code de travail ne fixe pas précisément les missions et les moyens de la Commission SSCT, le caractère supra légal des clauses sera laissé à la seule appréciation du juge.

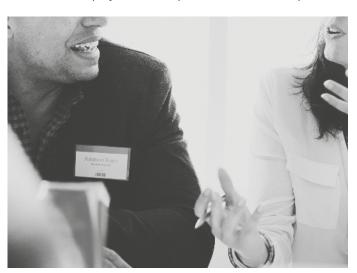
Les parties (élus et employeur) ont donc tout intérêt à s'entendre sur des modes de fonctionnement au service du sujet de la prévention dans l'entreprise car elles sont bien mieux placées qu'un juge pour en connaître le contexte et les enjeux.

Négocier pour renforcer les moyens donnés aux élus du comité économique et social pour remédier à la perte des moyens humains

Si le Code du travail fixe précisément le nombre d'élus, les heures de délégation, le nombre de réunions, il permet toutefois la négociation de dispositions plus favorables.

Pour ce faire, avant les négociations pour la mise en place du CSE, il est urgent pour les élus de dresser un état des lieux exhaustif et documenté des moyens actuels et de définir leurs besoins pour assumer leurs missions après les élections.

Sur cette base, ils pourront lister les points susceptibles d'être concédés à l'employeur et ceux qu'il faudra absolument préserver.



Rester attentif après la mise en place du comité économique et social

Ce passage du Comité d'entreprise au CSE se faisant souvent par voie d'accord, les élus ont intérêt à quantifier et à évaluer les impacts du changement dans l'accomplissement de leurs missions.

D'où l'utilité de l'état des lieux préalable à la négociation. Cela permettra d'objectiver des demandes de moyens complémentaires.

Autre intérêt de la négociation, elle permet, dans un contexte chamboulé, une sécurité juridique. A n'en pas douter, les entreprises qui voudraient pousser trop leur avantage pourrait en subir le contrecoup avec les futures décisions de jurisprudence.





LE FLEX-OFFICE : EFFET DE MODE OU REFLET D'UNE ÉVOLUTION PROFONDE DU TRAVAIL ?



Ils en parlent tous, avec force anglicismes et néologismes. Pas un site de cabinet spécialisé dans l'aménagement de bureaux et des espaces de travail qui ne propose ses solutions de flex-office. Pas un projet important de déménagement ou de réaménagement dans le tertiaire qui ne s'accommode aujourd'hui à la sauce du « Flex ».

Alors que l'open space, héritier lointain du bureau paysager des années cinquante, est durablement entré dans les mœurs, le Flex-Office est relativement récent et encore peu répandu.

Le baromètre ACTINEO et l'enquête SOCIO-VISION 2017 (2329 répondants) montrent que 29 % des salariés français tous secteurs confondus travaillent en espace collectif ouvert et seulement 6 % connaissent le Flex-Office.

Pour autant, le développement rapide de ce mode d'organisation dans les services tertiaires interroge sur l'importance de cette nouvelle conception des espaces de travail et sur ses conséquences pour les salariés.





Sources: l'enquête SOCIO-VISION 2017 (2329 répondants)

FLEX-OFFICE, FLEX-WORK, FLEX-DESK, DESK-SHARING: beaucoup d'expressions pour évoquer une même réalité - la flexibilisation des espaces de travail

Espace de travail flexible, postes partagés : de quoi s'agit-il ? Ces notions recouvrent un même principe d'organisation dans laquelle le salarié, manager compris, n'a pas de poste fixe affecté. De ce principe découlent plusieurs conséquences organisationnelles :

- ▶ Le partage d'un même poste entre plusieurs utilisateurs à différents moments;
- L'obligation de ranger (Clean Desk) ou de libérer (Clear Desk) le poste de travail, au moins journellement, voire lors de chaque absence prolongée (réunion longue, formation...);
- La dotation d'armoires de rangement ou de casiers individuels pour y ranger ses affaires ;
- La dotation d'outils individuels et collectifs favorisant la mobilité, principalement ordinateur portable, matériel de téléphonie dédié ;
- La création de différents espaces dans les bureaux équipés d'outils digitaux.

Ce principe est rarement décliné de façon universelle et totale. Cela conduirait concrètement à un éclatement permanent des collectifs et à des pratiques de type « premier arrivé, premier servi », amplifiées par la réduction progressive des places de stationnement, conformément à la réglementation urbaine environnementale.

UNE MISE EN ŒUVRE DU FLEX-OFFICE À LA CARTE

Dans la réalité, les entreprises modulent cette organisation de plusieurs façons. D'abord en attribuant aux services, entités ou activités des zones définies d'un plateau/étage de façon à préserver l'intégrité des collectifs, sous couvert de vocables tendance, tels « villages, îlots, clusters, hubs... ».

Ensuite, en faisant des exceptions au « tout open space », dans lequel s'inscrit naturellement le Flex-Office, avec des bureaux fermés réservés à quelques « happy few » mais aussi des postes de travail plus ou moins affectés dans les espaces ouverts.

LE FLEX-OFFICE EST À LA FOIS UNE ORGANISATION DE L'ESPACE ET UNE NOUVELLE FAÇON D'ORGANISER LE TRAVAIL.

Le Flex-Office ne se résume pas seulement à ce principe d'organisation spatiale. Il s'agit d'une organisation du travail qui repose également sur une diversification des solutions de travail « à la carte », proposées aux salariés. La flexibilité demandée aux salariés pour l'occupation des postes de travail se complète d'une flexibilité résultant de la variété des solutions proposées (télétravail, tiers lieux) et des espaces de travail mis à disposition : salles de réunion multiples et de diverses capacités, isoloirs, face à face, espaces de coworking, espaces de concentration, FAB labs (ateliers ouverts), etc... Jusqu'aux places du restaurant d'entreprise pouvant être également utilisées en positions de travail ponctuelles!

Les positions de travail dans ces différents espaces aménagés au sein des plateaux/étages des nouveaux immeubles sont souvent comptabilisées comme des postes de travail à part entière dans les calculs des surfaces (ratios m²/personne) et dans la communication faite aux salariés.

Une volonté d'économie qui ne se cache pas, mais qui est loin d'expliquer seule cette évolution lourde



De 12 500 € à 15 000 € par an, tel est le chiffrage du coût d'un poste de travail en région parisienne. On comprend que les directions soient particulièrement sensibles à cette nature de dépense, qui est la deuxième par son poids après les charges de personnel dans les entreprises du tertiaire : l'immobilier et les charges liées pèsent ainsi jusqu'à 17 % des dépenses d'exploitation des entreprises.

LA LETTRE DU CE ET DU CHSCT



🔑 CONDITIONS DE TRAVAIL

Dès lors, les entreprises sont très intéressées par les possibilités qu'offre le flex-office comme réponse organisationnelle à l'optimisation recherchée des surfaces. Celle-ci s'opère en ne prenant en compte que les besoins issus de la fréquentation réelle d'un site versus le volume nominal de salariés y travaillant ou y étant rattachés. Il s'ensuit une réduction sensible du besoin de postes.

FAIRE DES ÉCONOMIES SUR LES LOCAUX MAIS AUSSI SUR SES DÉPENSES ÉNERGÉTIQUES

Même s'il s'agit moins d'un déterminant du projet que de conséquences collatérales vertueuses, souvent mises en avant par les directions à l'appui de leur projet, la réduction des surfaces permise par cette approche facilite par ailleurs la réponse des entreprises à l'exigence de réduction de leur facture énergétique (immeubles labellisés HQE). Elle facilite également, problème de place aidant, l'évolution des organisations vers le zéro papier.



L'environnement de travail a profondément changé avec la digitalisation, qui a généré des attentes, des besoins et des comportements différents.





▶ RÉPONDRE AUX NOUVEAUX ENJEUX DE **DIGITALISATION DU TRAVAIL**

Pour autant, la problématique du Flex-Office ne peut se résumer à des considérations économiques, même si elles sont souvent prépondérantes dans les décisions. En effet, l'environnement de travail a profondément changé avec la digitalisation, qui a généré des attentes, des besoins et des comportements différents. Ainsi la digitalisation, alliée à des outils adaptés, permet-elle désormais une forme de nomadisme à l'intérieur - on peut travailler partout - et à l'extérieur de l'entreprise, avec des réponses comme

FAVORISER LE TRAVAIL COLLABORATIF ENTRE LES ÉQUIPES

Ensuite, les besoins liés à la nature même du travail se sont diversifiés. Au travail classique effectué à (son) bureau, avec de bonnes conditions de concentration, sont venus se rajouter des besoins de travail collaboratif, d'espace de partage, d'endroits favorisant la créativité... Demandant des réponses organisationnelles plus adaptées et plus spécifiques que le poste de travail classique. À ce titre, le Flex-Office prend en compte une réalité, à savoir, la

transformation profonde du travail depuis quelques décennies, au moins dans le tertiaire et lui apporte des réponses. Pour autant, ces réponses se font dans le cadre d'une recherche de standardisation des équipements et des aménagements, permettant des économies d'échelle sur les projets.

DES ESPACES DÉDIÉS AU BIEN-ÊTRE

Ajoutons enfin que les entreprises intègrent souvent dans leurs projets une dimension Qualité de Vie au Travail avec des espaces réservés à la détente, à l'échange, aux communications personnelles et des espaces « serviciels » (type restaurant, cafés, garde d'enfants, salle de sport, conciergerie...), dont les aménagements concourent à l'image de modernité et de « jeunesse » de l'entreprise, volontiers mise en avant par les concepteurs et cabinets d'architecte.

Des conséquences à anticiper pour les salariés et un accompagnement au changement à prendre en compte.

L'implantation en open space présente des risques potentiels, déjà largement décrits : phénomènes de nuisances sonores et visuelles, troubles de la concentration et tensions interpersonnelles ; ainsi que des stratégies de contournement adoptées par les salariés, depuis le télétravail à l'isolement au sein des collectifs (port de casque audio, privatisation de petits espaces collectifs fermés).



La perte de repère qu'entraîne la nécessité quotidienne de trouver un bureau et un poste pour chaque journée, voire pour chaque période de travail, peut mettre le salarié en difficulté.



Le Flex-Office, souvent inscrit dans des open spaces, comporte également un certain nombre de conséquences et de risques qui viennent se rajouter. Parmi ces derniers, retenons :

▶ UN RISQUE ACCRU DE PERTE DE REPÈRES

Le choc culturel, souvent générationnel, car la tranche d'âge 24-35 apprécie et s'adapte plus facilement à ce type de configuration

le télétravail notamment.

que des salariés habitués à disposer d'un poste attribué, le plus souvent dans un bureau fermé. La perte de repères qu'entraîne la nécessité quotidienne de trouver un bureau et un poste pour chaque journée, voire pour chaque période de travail, peut mettre le salarié en difficulté.



À un salarié de s'installer tous les jours dans un nouvel espace de travail, pas au même étage, pas avec les mêmes personnes, cela va représenter un stress, une fatigue supplémentaire

Marie PEZE, psychanalyste, spécialiste de la souffrance au travail le souligne : « à un salarié de s'installer tous les jours dans un nouvel espace de travail, pas au même étage, pas avec les mêmes personnes, cela va représenter un stress, une fatigue supplémentaire ». De son côté, la sociologue du travail, Danièle LINHART, souligne à propos du Flex-Office que, dans ce type d'environnement de travail, chaque journée devient une épreuve. Cette déstabilisation est souvent le résultat d'une stratégie de management qui consiste à demander aux salariés de sortir de leur zone de confort.

Ils sont mis dans une situation d'apprentissage permanent. Il faut être au top de sa forme, confiant, serein, arrivé en forme pour s'imposer. Un accompagnement des salariés est indispensable : il faut les informer, expliquer, rassurer en amont du déménagement...

UNE ALTÉRATION DU LIEN MANAGÉRIAL DU FAIT DE L'ABSENCE DE PROXIMITÉ



Le management doit désormais reposer sur la confiance, l'autonomisation, la gestion par objectifs, le coaching, une animation adaptée aux espaces ouverts.

Pour les managers, comme pour les salariés, le Flex-Office casse la configuration classique d'une relation managermanagé basée sur un lien de sujétion conforté par la proximité: le manager a ses équipes autour de lui. Avec celles-ci disséminées dans différents endroits du bâtiment selon leurs activités ou travaillant à distance et changeant en permanence, le management doit désormais reposer sur la confiance, l'autonomisation, la gestion par objectifs, le coaching, une animation adaptée aux espaces ouverts. Le risque de déstabilisation des managers est réel, celui de leurs collaborateurs aussi. Une préparation et une formation des managers sont indispensables, tout comme il faut conduire le même changement au niveau des salariés.

LE SALARIÉ DOIT S'ADAPTER À SON ESPACE DE TRAVAIL ET NON L'INVERSE

Le DESK-SHARING, le CLEAR-DESK, la standardisation de l'organisation en Flex-office et des équipements, voire les contraintes posées par des règles de vie collectives adoptées pour un nouveau site, conduisent inévitablement à changer de paradigme et à demander aux salariés de s'adapter à leur environnement de travail et non l'inverse. Ainsi le Flex-Office, et encore moins le CLEAN-DESK, ne sont-ils pas vraiment adaptés à certaines activités, sédentaires par nature et par nécessité : l'exemple type en est la fonction d'assistant/e.



La standardisation de l'organisation en Flex-office et des équipements conduisent inévitablement à changer de paradigme et à demander à aux salariés de s'adapter à leur environnement de travail et non l'inverse.



Elle est par construction, le seul point d'ancrage et de repère fixe dans un environnement où managers et salariés peuvent fréquemment changer de localisation. De plus, l'équipement dont a besoin une assistante, en sus des outils du poste de travail (ordinateur, clavier, souris, casque téléphonique), peut difficilement faire l'objet de déplacements de travail fréquents. Au-delà des assistants, la question se pose pour toutes les activités présentant des caractéristiques spécifiques, non prises en compte dans les équipements et l'organisation proposés. Pour ces activités, le passage à ce genre d'organisation ne présente aucun intérêt. En revanche, il sera une contrainte importante et contre-productive. Il faut donc pour l'entreprise identifier ces différences, les accepter et proposer des solutions adaptées.



UNE PERTE DE TEMPS ET D'EFFICACITÉ À RECHERCHER UN EMPLACEMENT DE TRAVAIL

Le temps perdu à rechercher un poste, y poser ses affaires, se connecter, régler le siège, voire le plan de travail, débarrasser, ranger dans des casiers de taille souvent réduite, voire obligeant à des postures physiquement peu recommandées (casier au ras du sol ou casier le plus haut) fait partie des désagréments souvent pointés par les salariés, qui interrogent l'utilité du Clear Desk.

Enfin, ce type d'organisation est susceptible d'amplifier les stratégies de contournement adoptées par des salariés pour en compenser les inconvénients : arrivées plus tôt pour avoir un parking, choisir l'un des postes souhaités, sédentarisation rampante, privatisation d'espaces cloisonnés destinés à des réunions...

Des règles du jeu doivent être posées et l'exemplarité de mise, notamment du management. Encore faut-il qu'elles soient décidées au sein de chaque collectif concerné, ce qui facilitera l'appropriation et renforcera la légitimité du manager pour les faire respecter.





La mise en œuvre du Flex-Office - moins de postes de travail que de salariés transférés - a pour corollaire la nonaffectation des postes et la multiplication possible de leurs occupants, au cours d'une semaine ou d'une même journée. Il en découle une politique de rangement du poste de travail, dès lors que son occupant momentané le libère.



Le CLEAR-DESK, c'est simplement ranger le poste de travail pour permettre à d'autres salariés d'y travailler.

CLEAR-DESK et CLEAN-DESK sont deux notions souvent confondues. CLEAN-DESK, c'est-à-dire débarrasser et nettoyer complètement le poste de travail s'applique dans le cas du Flex-Office. Mais lorsqu'il existe des bureaux (bureau individuel en général) affectés de façon permanente, leur simple rangement (Clear Desk) peut suffire pour permettre à d'autres salariés d'y travailler.



66 Le CLEAN-DESK, c'est débarrasser et nettoyer complètement le poste de travail.



Le CLEAN-DESK assure davantage d'hygiène du fait de la possibilité de nettoyer entièrement la surface du plan de travail puisque seuls les éléments peu amovibles (écran, dock de connexion) demeurent.

LES ROTATIONS INTER JOURNALIÈRES FAVORISENT LA PROPAGATION DES GERMES INFECTIEUX ENTRE **COLLABORATEURS**



La préoccupation quotidienne autour de l'hygiène est largement partagée par les salariés

Pour autant, la pratique du CLEAN-DESK dans une même journée, lors des rotations de postes du fait des salariés allant travailler dans une autre zone, en pause déjeuner, en réunion, en formation, par exemple, a pour conséquences que les plans de travail et les équipements ne sont pas nettoyés entre deux utilisateurs se succédant.

Or ils peuvent être salis (tâches, miettes, liquides, bactéries...). De plus les salariés ne disposent pas, en général, des moyens pour procéder à leur nettoyage.



On notera sur ce sujet que le nettoyage des casiers personnels est rarement envisagé



La situation peut être encore plus préoccupante lorsque certains outils de travail incontournables sont affectés au poste de travail et non à son occupant : clavier, souris, téléphone notamment. La préoccupation quotidienne autour de l'hygiène est largement partagée par les salariés : elle doit être prise en compte, car potentiellement source de conséquences sur les relations de travail et la santé.

On notera sur ce sujet que le nettoyage des casiers personnels est rarement envisagé. Pourtant, ils le nécessitent aussi, même à fréquence limitée.



DES ÉCONOMIES CERTAINES SUR LES FRAIS DE STRUCTURES MAIS UN IMPACT NÉGATIF SUR L'ABSENTÉISME DES COLLABORATEURS.



c'est au titre de ses prérogatives que le CHSCT aujourd'hui (le CSE demain) peut déclencher une mission d'expertise sur de tels projets (expertise projet *important)*

Les études menées sur les open spaces, dont l'étude SteelCase avec la participation de scientifiques et de médecins, ont montré qu'ils favorisaient la propagation des maladies infectieuses, au travers notamment du constat d'un absentéisme pour maladie sensiblement plus important que celui des salariés en bureau individuel. La mobilité et le nomadisme des salariés découlant du Flex-Office sont des éléments potentiellement aggravants.

VADE-MECUM pour les CSE/CHSCT: Que faire?

Les instances représentatives doivent être informées et consultées sur les projets de déménagement/réaménagement. cela d'autant plus que ces projets ont toujours des conséquences sur les conditions de travail, la santé, l'hygiène, voire la sécurité. Du reste, c'est au titre de ses prérogatives que le CHSCT aujourd'hui (le CSE demain) peut déclencher une mission d'expertise sur de tels projets (expertise projet important).

Ces informations consultations se réalisent souvent et c'est la meilleure des solutions en plusieurs phases :

- La première concernant le choix du futur site, qui est déterminant quant à sa localisation (éventuels impacts sur les temps de déplacements des salariés) et à sa capacité d'accueil;
- La deuxième concernant les concepts d'aménagement, la future implantation des entités et des services, l'aménagement des espaces et des postes de travail, le choix du mobilier et des équipements...



il serait bien sûr plus fécond d'être Pour les représentants du personnel, associés le plus en amont possible du projet et de sa construction.

D'autres peuvent intervenir selon les cas : choix ultérieurs de certains aménagements ou de mobilier, organisation du déménagement... Elles sont cependant peu fréquentes.

La question du Flex-Office relève bien sûr de la 2e phase.

Pour les représentants du personnel, il serait bien sûr plus fécond d'être associés le plus en amont possible du projet et de sa construction. À défaut, il sera essentiel d'obtenir des informations précises et complètes sur les concepts d'aménagement qui définiront l'organisation du travail dans le futur site et d'avoir du temps pour les analyser.

Il reviendra à leur expert de les confronter à une analyse de l'existant, la sienne versus celle de la direction - notamment des spécificités et des besoins des activités qui seront transférées (analyse spatio-fonctionnelle). Il reviendra aussi aux spécialistes d'analyser le futur site à partir des données techniques du bâtiment, de ses aménagements et à partir de plans détaillant les implantations futures des espaces de travail, leur nature, etc.

L'enjeu est de taille lorsqu'il s'agit de peser sur le projet pendant qu'il en est encore temps.

BON À SAVOIR

LE RGPD CONCERNE AUSSI LES COMITÉS!

Depuis maintenant plusieurs mois, impossible d'échapper aux communications relatives au RGPD. Vos fournisseurs ont d'ailleurs dû vous informer de leur mise en conformité avec cette nouvelle réglementation. En effet, le CE ou le CSE est concerné par le RGPD principalement en tant que gestionnaire du fichier des salariés pour la distribution des activités sociales et culturelles.

C'EST QUOI LE RGPD?

Le RGPD, signifie Règlement Général pour la Protection des Données. C'est le nouveau texte de référence européen en matière de protection des données personnelles entré en application le 25 mai dernier. Il vise à améliorer les droits des personnes en ce qui concerne l'utilisation de leurs données personnelles. Pour cela, il modifie certaines des dispositions contenues dans la loi de 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Il introduit surtout une nouvelle façon d'envisager le traitement des données personnelles.

- On ne conserve que les données utiles. Les données collectées doivent être pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire en lien avec l'objet de la prestation, c'est le principe de minimisation des données. Inutile de demander des informations sur la situation de famille si vous ne proposez pas de prestation à leur destination ...
- Principe de transparence à l'égard du salarié. Le collaborateur doit être informé de l'utilisation qui sera faite de ses données. C'est l'équivalent des Conditions générales de Vente ou des Politiques de confidentialité : on y explique pourquoi on collecte l'information et on s'engage à ne pas en faire d'usage différent de celui prévu initialement. Il doit être en mesure de demander la suppression des données et vous devez vous exécuter. Bien évidement cela aura une incidence sur son accès aux activités sociales et culturelles. Il suffit de lui signifier.
- Sécurisation et traçabilité des données. Vous devez également prendre toutes les mesures pour sécuriser l'accès aux données et mettre en place des règles pour détruire les informations audelà d'un certain temps. Des durées de conservations existent et sont fixées légalement. Si vos données sont transférées ou hébergées sur un serveur qui ne vous appartient pas, vous devez demander à votre prestataire comment les données hébergées sont sécurisées, conservées et comment il s'assure lui même du respect du RGPD.

SE METTRE EN CONFORMITÉ AVEC LE RGPD EN 4 ÉTAPES





Constituez un registre de vos traitements de données

Dans un document, identifiez tous les fichiers dont vous disposez au sein du comité (fichiers des salariés, des retraités, des ayants-droits ...)

- L'objectif poursuivi, c'est-à-dire la finalité du fichier (distribution des ASC par exemple ...);
- Les catégories de données utilisées (nom, prénom, date de naissance, salaire, nombre d'enfant, conjoint, etc.);
- Qui a accès aux données ? (les élus, les permanents, les fournisseurs de services, l'expert-comptable);
- La durée de conservation de ces données (durée durant laquelle les données sont utiles d'un point de vue opérationnel, et durée de conservation en archive).







Faites le tri dans vos données

À l'occasion de la mise en place du registre, interrogez vos pratiques en matière de traitement des données.

- Les données que vous traitez sont-elles absolument nécessaires ?
- Avez-vous des données sensibles ? En avez-vous besoin ?
- Les personnes habilitées ont-elles seules accès aux données dont elles ont besoin ?
- Conservez-vous vos données au-delà de ce qui est nécessaire ?





Respectez les droits des personnes

Informez les salariés sur le traitement de leurs données et sur leur possibilité de droit d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement et à la limitation du traitement.





Sécurisez vos données

Lors de l'élaboration du registre du traitement des données interrogez vos utilisations et vos supports. Sont-ils sécurisés ? Si les données sont hébergées sur des supports externes, les plateformes sont-elles maintenues et sécurisées ? Prenez toutes les mesures nécessaires pour limiter le risque.

Au premier abord, cela peut sembler un travail titanesque. Dans les faits, c'est plus simple qu'il n'y paraît et c'est surtout l'occasion d'améliorer sa gestion des données et de jouer la transparence et le professionnalisme avec vos électeurs. Votre cabinet d'expertise peut vous accompagner sur ces sujets. N'hésitez pas à le solliciter.

QU'EST-CE QU'UNE DONNÉE PERSONNELLE?

Les données sont considérées «à caractère personnel» dès lors qu'elles concernent des personnes physiques identifiées directement ou indirectement. Une personne est identifiée lorsque par exemple son nom apparaît dans un fichier. Une personne est identifiable lorsqu'un fichier comporte des informations permettant indirectement son identification.

QU'EST-CE QU'UNE DONNÉE SENSIBLE?

Information concernant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, la santé ou la vie sexuelle.



FOCUS

LES ÉQUIPES SYNDICALES AUSSI!

Si les CE/CSE ont une obligation en matière de RGPD, les syndicats également. D'autant que par essence, le fait de pouvoir identifier un salarié à son affiliation syndicale est considéré comme une donnée sensible.



Le DPO* de l'entreprise peut-il demander au Comité de se justifier sur les mesures prises en matière de RGPD?

Il est plus que probable que le DPO se rapproche du Comité d'entreprise ou du CSE pour s'enquérir des actions et des mesures prises par les élus en matière de RGDP, dans la mesure où l'entreprise est susceptible de lui transmettre des données.

L'employeur pourrait-il refuser de transmettre les données relatives aux salariés ?

Sous l'empire de l'ancienne Loi, la CNIL dans une délibération du 17 octobre 2006 N°2006-230 a déterminé très précisément les données qui pouvaient être transmise au CE dans le cadre de la gestion des œuvres sociales, à savoir, nom, prénom et coordonnées professionneles.

L'employeur avait déjà l'obligation formelle d'informer les salariés de cette transmission, de sa finalité et des modalités pour s'y opposer.

Avec les nouvelles dispositions RGPD, l'employeur pourrait refuser de transmettre les données au Comité, a fortiori, lorsqu'il sait que le CE/CSE n'a pas sécurisé leur traitement.

La responsabilité de l'employeur pourrait-elle être engagée en cas de problème avec les données transmises au CE (fuites des informations personnelles des salariés par exemple) ?

Désormais avec les nouvelles obligations RGPD, c'est bien le CE ou le CSE qui est responsable du traitement et de la conservation des données qui lui sont transmises. Le Comité pourra faire l'objet de sanctions administratives, civiles et pénales en cas de préjudice.

Toutefois, si l'employeur transmet sciemment les données relatives aux salariés alors que le Comité n'a pas initié les mesures de protection des données des salariés et de leurs ayants-droits, alors il semble que la responsabilité de l'employeur pourrait être recherchée.



QUIZ DE L'ÉTÉ

ÊTES-VOUS PRÊTSPOUR LE CSE ?





Après le 31 décembre 2019, par accord, il sera possible de conserver trois instances autonomes (CE, CHSCT et DP).

FAUX. L'ordonnance n°2017-1386 ne le permet pas, hélas. La mise en place du CSE est obligatoire dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus, à compter du 1er janvier 2020.



En 2018 ou 2019, par accord ou unilatéralement, l'employeur peut réduire les mandats pour anticiper la mise en place du CSE.

VRAI. Sur l'année 2018, il peut aussi les rallonger. Cette réduction ou prorogation des mandats nécessite la consultation préalable du CE.



Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont définis dans le protocole d'accord préélectoral.

FAUX. Dorénavant, seul un accord strictement majoritaire (sans possibilité de signature syndicale à 30% avec référendum) ou une décision unilatérale de l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements.



Les commissions logement, égalité professionnelle, formation et économique peuvent être supprimées par accord.

VRAI. Cet accord est strictement majoritaire : sa validation est conditionnée à la signature de la ou des organisations syndicales ayant obtenu 50% des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs, au premier tour des dernières élections des titulaires. L'accord peut également modifier les prérogatives de ces commissions.



À défaut d'accord, la commission économique du CSE est présidée par l'employeur.

VRAI. La présidence de la commission économique étant une disposition supplétive (applicable à défaut d'accord), il est possible d'y déroger par accord.



La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés.

VRAI. Sauf dans les sites classés SEVESO, nucléaires ou par décision de l'inspection du travail.



Il est interdit, même par accord, de mettre en place plusieurs commissions SSCT pour un même CSE.

FAUX. Il appartient aux négociateurs de définir le nombre de CSSCT utiles sur le périmètre d'un CSE.



Les moyens et les prérogatives de la CSSCT sont définis par la loi.

FAUX. La loi ne définit que le nombre minimum de membres, la présidence et le nombre de jours de formation pour ses membres.



N'importe quel salarié peut présenter sa candidature pour être membre de la CSSCT.

FAUX. Cette disposition étant d'ordre public, seuls les membres du CSE peuvent être membre d'une CSSCT sans pouvoir y déroger, même par accord.



L'ordre du jour de la CSSCT est défini conjointement entre le président et le secrétaire du CSE.

FAUX. La loi ne prévoit rien en cette matière. Il appartiendra à l'accord strictement majoritaire, ou à défaut au règlement intérieur du CSE, d'en définir les modalités.



Le représentant syndical au CSE est membre de droit de la CSSCT. Il en est membre avec voix consultative.

FAUX. Pareillement à la fixation de l'ordre du jour de la CSSCT, cette question doit être définie par accord ou dans le RI du CSE.



Les représentants de proximité n'existent que par voie d'accord.

VRAI. L'accord strictement majoritaire doit être complet et précis car, la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives en la matière. Les négociateurs partent d'une page totalement vierge.



Les représentants de proximité sont choisis obligatoirement parmi les membres du CSE.

FAUX. L'accord strictement majoritaire doit être complet et précis car, la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives en la matière. Les négociateurs partent d'une page totalement vierge.



Le conseil d'entreprise est un CSE qui possède en plus le pouvoir de négocier (dont le protocole d'accord préélectoral), en lieu et place des délégués syndicaux.

VRAI. Seul un accord strictement majoritaire peut mettre en place le conseil d'entreprise.



Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la limite de 3 mandats successifs peut être supprimée dans le protocole préélectoral.

FAUX. Cette possibilité n'est offerte qu'aux entreprises de moins de 300 salariés.



Si un accord de branche fixe les moyens octroyés au CSE, un accord d'entreprise peut y déroger et en supprimer ou en octroyer moins.

VRAI. Les moyens attribués au fonctionnement du CSE ne font pas partie des thèmes verrouillables par la branche. Un accord d'entreprise peut donc y déroger.



Les suppléants peuvent venir à toutes les réunions du CSE en plus des titulaires.

FAUX. Si un accord le prévoit ou le protocole d'accord préélectoral ou le règlement intérieur du CSE. Par défaut, ils n'assistent plus aux réunions du CSE.



Le crédit d'heures d'un membre peut être cumulé sur une période de douze mois et partagé avec d'autres membres, dont les suppléants.

VRAI. À défaut d'accord, ce partage est limité à une fois et demie



S'ils veulent partager leurs heures de délégation, les membres titulaires du CSE informent l'employeur de l'identité des élus concernés et du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 3 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

FAUX. Le crédit d'heure du titulaire et, la prise d'heure fait l'objet d'une information écrite à l'employeur au moins 8 jours avant cette prise.

(SUITE P.6)



QUIZ DE L'ÉTÉ

ÊTES-VOUS PRÊTS
POUR LE CSE ? (SUITE)





L'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT (ou CRAMIF en Île-de-France) sont membres de droit du CSE.

FAUX. Ils ne peuvent assister aux réunions du CSE que dans certains cas : décision de l'employeur ou à la majorité des membres titulaires du CSE, suite à un accident du travail ayant donné lieu à une interruption de travail (ITT) d'au moins 8 jours ou suite à une maladie professionnelle.



Par accord préélectoral, il est possible de diminuer le nombre de sièges à pourvoir au CSE en augmentant les heures de délégation.

VRAI. Du moment que le volume d'heures de délégation global reste le même.



Les membres du CSE peuvent négocier euxmêmes les moyens octroyés à leur instance dans le règlement intérieur du CSE.

VRAI. Ils ne peuvent fixer que les moyens octroyés et le fonctionnement d'une CSSCT via le règlement intérieur du CSE, à défaut d'accord strictement majoritaire.



A la mise en place du CSE, tous les moyens octroyés par accord d'entreprise au CE, CHSCT ou à la DUP, sont transférés de droit au CSE.

FAUX. Dès le premier tour des élections du CSE, tous les droits associés au CE, CCE, DUP, CHSCT, IC CHSCT disparaissent, qu'ils soient octroyés par accord de branche, de groupe, inter-entreprise, d'entreprise, d'établissement, engagement unilatéral de l'employeur ou par usage.



Les moyens octroyés à un CSE peuvent être négociés au niveau du groupe auquel appartient cette entreprise.

VRAI. Depuis la loi El Khomri (août 2016), c'est une possibilité.



Depuis le 1^{er} mai 2018, l'accord de mise en place du CSE devra être majoritaire.

VRAI. De plus, il devra être strictement majoritaire dans les domaines suivants : établissements distincts, CSSCT, autres commissions du CSE, représentants de proximité, consultations récurrentes.



Le protocole d'accord préélectoral est déjà un accord majoritaire.

FAUX. Il requiert l'unanimité en cas de modification des collèges et, la double majorité en cas de modifications du nombre de sièges, de la répartition des sièges par collège ou des effectifs par collège (signature de la majorité des syndicats négociateurs comprenant le ou les syndicats ayant recueilli 50% des voix au premier tour lors des dernières élections des titulaires du CE).



Même sans accord, l'employeur est obligé de verser au CSE central (CSEC) un budget de fonctionnement spécifique, en plus des budgets de fonctionnement des différents établissements.

FAUX. Bien que la loi Rebsamen (août 2015) ait considérablement étendu les prérogatives du comité central, elle ne lui a octroyé aucun moyen supplémentaire pour ce faire. La loi Macron rate également le coche.



Le CSEC se réunit tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

FAUX. Par accord, il est possible d'en modifier la périodicité : bimestrielle au lieu de mensuelle, mais, pas au-delà des deux mois.



Lors d'un projet de l'employeur, le CSEC et les CSE d'établissement sont consultés, tant sur les aspects économiques que l'impact de ce projet sur les conditions de santé, de sécurité et/ou de travail.

FAUX. Le CSE d'établissement n'entre dans la boucle de la consultation concomitante qu'à deux conditions : des mesures spécifiques à prendre sur son périmètre et que ces mesures spécifiques soient à la main du représentant de l'employeur sur son périmètre. Dans ce cas, le CSE d'établissement doit rendre son avis 7 jours avant le CSEC. Par accord, il possible de modifier ces règles.



Une CSSCT centrale est mise en place au sein du CSE central.

VRAI. Un accord strictement majoritaire ou à défaut, le règlement intérieur du CSEC doit en définir les prérogatives et les moyens.



Lors d'une procédure d'information/ consultation, un délai de 15 jours minimum doit être respecté entre la remise des informations nécessaires et le rendu de l'avis du CSE.

FAUX. Si un accord le détermine ou le règlement intérieur du CSE. À défaut, ce délai est de 3 jours.



Par accord, il est possible de modifier tant le contenu que la périodicité des consultations obligatoires.

VRAI. Il s'agit d'un accord strictement majoritaire.



Il est également possible de modifier le nombre de recours à l'expert dans le cadre de ces consultations.

VRAI. Depuis le 1er mai 2018, il s'agit d'un accord majoritaire.



Une réunion extraordinaire du CSE peut être demandée par la majorité des membres titulaires du CSE quand elle porte sur des aspects économiques et par au moins deux membres du CSE quand elle porte sur la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail.

VRAI. La demande de réunion extraordinaire par deux membres en matière SSCT peut être formulée y compris par deux suppléants. Or, la loi ne prévoyant plus leur participation aux réunions du CSE, il y a un paradoxe légal susceptible d'entraîner une entrave.



Les réclamations de la délégation du personnel sont faites lors des réunions du CSE.

VRAI. La procédure antérieure relative aux réclamations ayant disparu, il conviendrait de la maintenir par accord ou le règlement intérieur du CSE.

La disparition de la procédure introduit une problématique temporelle : auparavant, le/la président(e) rédigeait sa réponse dans un délai maximal de 6 jours. Dorénavant, elle est contenue dans le PV dont l'approbation se fera un à deux mois plus tard...



△ BRÈVES JURIDIQUES



L'ACCORD MAJORITAIRE EST DEVENU LA RÈGLE

La réforme Macron accélère ce que la loi El Khomri a décidé : depuis le 1er mai 2018, un accord collectif est valide s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant 50% des salariés. C'était déjà le cas pour les accords PSE depuis 2013 et ARTT depuis 2016. Attention, la règle de calcul pour mesurer la représentativité des signataires change aussi : seuls les suffrages exprimés au 1er tour en faveur de syndicats représentatifs comptent, pas ceux des OS qui ne franchissent pas les 10%. Entre 30% et 50% de représentativité, la voie du referendum est en outre ouverte, y compris pour l'employeur.



AVEC LES CHSCT DISPARAISSENT AUSSI LEURS RS

Conséquence de l'ordonnance Macron n°2 qui crée le CSE et enterre le CHSCT, les représentants syndicaux au CHSCT autorisés dans les établissements et entreprises de plus de 300 salariés depuis un ANI de 1975 disparaissent avec l'instance et ne sont pas prévus par la loi au sein des nouvelles commissions SSCT. Rien n'interdit bien sûr de négocier la présence des RS au CSE dans ces commissions, mais il faudra convaincre.

Le groupe APEX-ISAST regroupe toutes les activités d'accompagnement et d'assistance aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales. Cela concerne notamment toutes les missions réglementées prévues par la loi (CE, Comités de groupe et européens, CHSCT), la formation des élus ainsi que l'audit des procédures comptables et la gestion des CE.



UN LOGICIEL POUR MESURER LES ÉCARTS DE SALAIRE

Le Ministère du Travail veut croire qu'un outil fera mieux que des lois peu appliquées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les écarts de salaires inexpliqués persistent en effet. Le 8 mars a été la date symbolique pour annoncer la prochaine mise à disposition d'un logiciel, mais le choix des indicateurs est plus compliqué qu'imaginé. Les premiers tests sont promis pour juin : à suivre car il s'agit de passer d'une obligation de moyens peu contraignante à une obligation de résultat.



PSE: INUTILE QUE L'EXPERT SAISISSE LE TGI

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a dessaisi le juge des référés du TGI du règlement des difficultés rencontrées au cours de la procédure de PSE: celles-ci sont exclusivement du ressort de l'ordre administratif. L'expert-comptable désigné par le CE ne peut plus le saisir pour obtenir de l'employeur la communication des documents nécessaires: c'est le Direccte qui doit être saisi (cassation sociale du 28 mars 2018, n° 15-21.372 FS-PB)

· Siège d'Apex et d'Isast

32, rue de Chabrol - 75010 Paris Tél. : 01 53 72 00 00 / info@apex-isast.fr

APEX-ISAST Formation

32, rue de Chabrol - 75010 Paris Tél. : 01 53 72 00 00 / formation@apex-isast.fr

Nord

36 rue Inkermann - 59000 Lille Tél. : 03 20 15 86 19 / nord@apex-isast.fr

Grand-sud

117, avenue de Palavas - 34070 Montpellier Tél.: 04 67 06 95 55 / grand-sud@apex-isast.fr

• Grand-Ouest (Rennes)

Immeuble Alizés

22, rue de la Rigourdière - 35510 Cesson-Sévigné Tél. : 02 99 83 53 98 / grand-ouest@apex-isast.fr

5, rue le Nôtre - 44000 Nantes Tél. : 02 51 82 82 38

• Rhône-Alpes

38, cours Berriat - 38000 Grenoble

Tél.: 04 76 20 33 10 / rhone-alpes@apex-isast.fr Le Mercure, 94, rue Servient - 69003 Lyon.

Tél.: 04 37 48 29 80