



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Février 2021 / n°118

ÉDITORIAL

Entre couvre-feu et risque de reconfinement, la situation des entreprises reste très tendue, qu'il s'agisse d'activité, de cohésion sociale et d'organisations du travail. Depuis presque un an maintenant, les entreprises sont soumises, dans un contexte d'urgence sanitaire, à des remises à plat, parfois déstructurantes, de leurs modes de fonctionnement, qu'il s'agisse du télétravail massif ou de l'organisation du dialogue social. Car, comme nous l'avons déjà souligné lors de nos numéros spéciaux durant le premier confinement, le dialogue social s'est maintenu pendant cette période inédite du printemps 2020 grâce à l'investissement sans faille des acteurs de l'entreprise, mais non sans difficultés et impasses !

Car, ne l'oublions pas, un dialogue social de qualité restera toujours celui qui se tient en présence physique de ses interlocuteurs, et non exclusivement via écrans interposés, tendance fortement émergente en 2020 du fait de la crise sanitaire. Pourtant, à circonstances exceptionnelles, règles inhabituelles, fixées par l'ordonnance du 25 novembre et le décret du 3 décembre derniers car, il n'est jamais inutile de le rappeler, le dialogue social n'est pas une possibilité, mais une obligation. Et il est indispensable qu'il ne soit pas détérioré par ses conditions de mise en œuvre ni mis au second plan. C'est tout l'objet de cette édition de Traits d'Union dans laquelle nous dévoilons nos préconisations pour un dialogue social vivant malgré les circonstances.

Bonne lecture !

Éclairage

QUEL DIALOGUE SOCIAL À L'HEURE DU DISTANCIEL ?



Un dialogue social par seul écran interposé ? Dès le premier confinement, la lutte contre la propagation du coronavirus avait conduit le gouvernement à limiter les déplacements et les réunions physiques dans les entreprises. Le Code du travail autorise en temps normal les réunions du CSE et du CSE central d'entreprise par visioconférence dans le cadre d'un accord ou, à défaut, sur décision de l'employeur, dans la limite de trois réunions par an. Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire avec le premier confinement, par dérogation aux articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du Code du travail, le recours aux outils numériques (visio et audioconférence, messagerie instantanée) a été autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central d'entreprise, après que l'employeur en a informé leurs membres. Ces dispositions ont été largement reprises lors du deuxième confinement avec l'ordonnance du 25 novembre 2020 et le décret d'application du 3 décembre.

De l'ordre du jour ordinaire à l'information-consultation prévue par le Code du travail sur l'un des trois temps ou à la négociation sur une restructuration, quelles préconisations dans le cadre de réunions distanciées ? Le dispositif de l'automne dernier se calcule largement sur celui édicté en avril lors du premier confinement. Il encadre, jusqu'à la fin février 2021 pour le moment*, le fonctionnement des instances représentatives du personnel à l'épidémie et, nouveauté au regard de la première édition, il ouvre la possibilité aux représentants du personnel d'imposer, dans certains cas et sous certaines conditions, des

* L'état d'urgence sanitaire, prévu jusqu'au 16 février doit être prolongé jusqu'au 1^{er} juin (prolongation prévue dans le cadre du projet de loi en cours d'examen au Parlement).

DANS CE NUMÉRO

P. 1/2 Éclairage

P. 2 Trois questions à...
**Le dialogue social
à l'heure du numérique**

P. 3 Bon à savoir

P. 4 Vu pour vous

réunions en "présentiel". « C'était clairement nécessaire, commente Luc Bérard de Malavas, consultant et juriste chez Secafi, car, même si nous sommes tous conscients de l'importance d'adapter nos procédures en temps de pandémie, il est encore plus indispensable d'assurer un dialogue social de qualité pour que les représentants du personnel puissent exercer leurs prérogatives dans les meilleures conditions possibles, ce qui implique, lorsqu'ils l'estiment nécessaire, d'exiger des réunions en présentiel. » Cela peut notamment être le cas dans le cadre des négociations sur les rémunérations, dans le cas de projets importants ou encore dans le cadre de l'information-consultation sur les orientations stratégiques. « C'est justement dans de telles périodes d'urgence sanitaire que l'on ne peut se passer de dialogue social, d'autant plus sur des sujets complexes, pouvant créer des tensions entre les acteurs de l'entreprise, confirme Delphine Declerck, consultante chez Secafi. Quand on ne peut faire autrement, on passe en mode dégradé. » Et c'est à ce moment-là qu'il faut mettre tout en œuvre pour que les réunions se passent au mieux, cadrer au plus précis les interventions en amont des réunions, lors de préparatoires, ne pas hésiter à tout scénariser pour que, le moment venu, les rôles de chacun soient pleinement respectés, quitte à rappeler certains fondamentaux pour ne pas être pris au dépourvu le jour venu. Pendant le 1^{er} confinement, le débat sur les marges de manœuvre économiques de l'entreprise pour faire face à cette crise a été souvent effacé par l'urgence sanitaire. Porter ce point en CSE est aujourd'hui prioritaire, y compris en distanciel : l'objectif étant que les représentants du personnel évaluent correctement l'état financier dans lequel se trouve leur entreprise, et ce qui pourrait se passer en 2021 selon les différents scénarios sanitaires.

Et dans ce cadre à distance, il faut être conscient et accepter que la transmission d'informations sera moins fluide

et plus limitée qu'en temps habituel et que tous les sujets ne pourront être traités. « Nous sommes obligés de prioriser, renchérit Delphine Declerck. Nous prévoyons un nombre plus important de réunions et, à chaque fois, des séances courtes, avec des pauses toutes les 45 minutes, avec une gestion pré-définie de la prise de parole. C'est plus contraignant mais c'est un impératif pour être audibles. »

En effet, selon Mathieu Vermel, Associé Groupe Alpha, le fait de passer par des modalités en distanciel, telles que prévues par l'ordonnance et le décret d'application, ne doit pas remettre en cause les modalités classiques d'échanges dans le cadre des réunions de CSE, au premier rang desquelles les suspensions de séance ou la confidentialité des votes, et tout doit être mis en œuvre pour la libre expression de toutes les parties en présence. D'où l'intérêt pour les entreprises de proposer des outils numériques adaptés aux enjeux de ce dialogue social aménagé, ouvrant toutes les fonctionnalités envisagées (Cf. Page ci-contre, l'interview d'Alain Mouilleron, Directeur de la Stratégie numérique du Groupe Alpha). Et éviter, le plus possible, de mixer les différentes modalités d'échanges ! « L'option mixte 'présentiel/distanciel' est la pire, confirme Mathieu Vermel, car vous avez, pour la même réunion, des gens in et d'autres out, ces derniers s'estimant, avec raison, être moins parties prenantes au débat. Vous aurez réussi ce tour de force de braquer le plus grand nombre de participants avant même d'avoir pu aborder l'ordre du jour ! » Car il est autant possible aux représentants du personnel de dire non à certaines procédures qu'aux directions d'investir dans des plateformes de plus en plus adaptées à la situation d'urgence et de permettre aux représentants du personnel de s'y former. Dans les deux cas, il s'agit tout simplement de miser résolument sur un dialogue social le plus qualitatif possible.

Trois Questions à...



... Luc Bérard de Malavas,
Juriste et expert Secafi

Le dialogue social à distance n'est pas sans règle

Td'U : Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, l'employeur peut-il imposer des réunions de CSE à distance ?

Luc Bérard de Malavas : Par dérogation aux règles habituelles, l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 et le décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 permettent à l'employeur d'imposer des réunions de CSE, et des autres IRP, à distance pendant l'état d'urgence sanitaire (à date jusqu'au 16 février 2021, mais avec une prolongation prévisible). Ainsi, l'employeur peut-il imposer, après information des représentants du personnel, des réunions par visioconférence, y compris au-delà du plafond de 3 réunions annuelles prévu par la règle légale supplétive et du plafond prévu par accord collectif, ou conférence téléphonique ainsi que par messagerie instantanée. La possibilité de réunion par messagerie instantanée n'est cependant ouverte qu'en cas d'accord le prévoyant ou en cas d'impossibilité de recourir aux deux autres modes de réunion à distance.

Td'U : Les représentants du personnel peuvent-ils s'opposer à la tenue de réunions à distance et exiger des réunions de CSE en présentiel ?

LBdM : La majorité des membres peut s'opposer à l'organisation d'une réunion de CSE à distance selon les règles dérogatoires, au plus tard 24h avant son début, si l'ordre du jour porte sur un licenciement collectif pour motif économique, un APC (Accord de performance collective), une RCC (Rupture conventionnelle collective) ou une APLD (Activité partielle longue durée). Dans ce cas, la réunion doit se tenir en présentiel. Ce droit d'opposition n'est cependant pas applicable dans la limite des 3 réunions que l'employeur peut imposer, à titre supplétif, chaque année en visioconférence ou du nombre de réunions éventuellement prévues par accord.

Td'U : Quelles sont les modalités de déroulement des réunions à distance ?

LBdM : En cas de réunion par visioconférence ou conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification de ses membres ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son (et de l'image en cas de visio) des délibérations, sans faire obstacle aux suspensions de séance. En cas de vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir la confidentialité, de même que la sécurité du processus dans l'hypothèse de vote électronique. En cas de réunion via messagerie instantanée, l'heure de fin de réunion doit être prévue. Différentes étapes doivent par ailleurs être respectées : vérification de l'accès des membres à des moyens techniques satisfaisants, clôture des débats par un message du président, vote simultané, puis résultat communiqué par le président. S'agissant des réunions de négociation à distance, rien n'est prévu dans le Code du travail ; il convient par conséquent aux parties de convenir d'un commun accord de leurs modalités.



QUELS OUTILS NUMÉRIQUES

POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL À DISTANCE ?



État des lieux avec **Alain Mouilleron**,
Directeur de la Stratégie numérique du Groupe Alpha



traits d'union :

Quels sont les impératifs d'un dialogue social distanciel de qualité ?

Alain Mouilleron : Le dialogue social en distanciel ne pourra jamais remplacer celui en présentiel mais dès lors que tous admettent qu'il est impératif de maintenir les réunions du CSE, il faut tout mettre en œuvre pour réinventer ce temps d'échanges avec la direction. Et, pour cela, il faut en effet conserver de sains impératifs : la confidentialité des informations partagées ; le respect des règles du vote ; la mise en place de temps d'échanges plus intimes en groupes restreints et de temps de pause sécurisés. Autant de règles essentielles pour la négociation et gages d'un climat de confiance, certes moins formel et moins collectif qu'en séance, mais personnalisé et adapté à l'entreprise.

traits d'union :

Comment accompagnez-vous les experts du Groupe Alpha dans leurs missions ?

AM : Nous avons, dès le début de la pandémie, privilégié des séances de formation pour qu'ils puissent animer et coordonner des réunions en distanciel. Nous avons pris le temps de l'examen attentif des différents outils existants sur le marché. Aujourd'hui, nous faisons le choix d'outils multiples, riches en fonctionnalités, innovants et adaptables aux situations des entreprises. Certaines fonctionnalités sont réellement utiles, comme les tableaux blancs sur lesquels les experts peuvent écrire en direct, interagissant avec les participants. Nous misons également sur les outils qui donnent le la à une expression, à la fois libre et calibrée. Dans tous les cas, l'expert

est pilote et a la main sur toutes les fonctionnalités. Nous l'accompagnons dans sa mission et nous veillons à lui proposer des outils lui permettant d'organiser au mieux les réunions, de cadencer les temps de parole et de pause, de fluidifier les échanges.

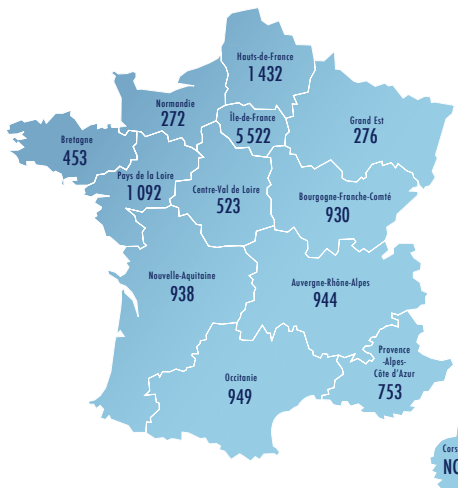
traits d'union :

Quels enseignements tirez-vous de cet investissement hors-norme ?

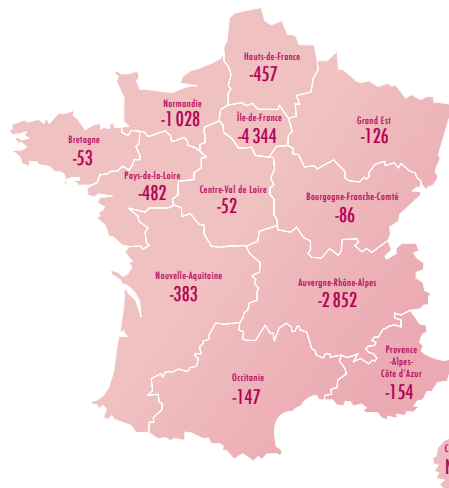
AM : À marche forcée et contraints de le faire, les représentants du personnel et les membres de la direction des entreprises dans lesquelles nous intervenons ont su s'emparer des outils numériques pour continuer à fonctionner. Ils ont fait preuve, dans un contexte particulièrement anxiogène, de souplesse, de dynamisme et de réactivité. À nous d'y répondre en étant toujours plus inventifs et audacieux.

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Janvier 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Janvier 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

88%

est le taux d'application des lois établi au 31/12/2020, contre 95% au 31/12/2019.

(Source : Conseil des ministres du 20/01/2021)

Vu pour vous...

AU-DELÀ DU DISTANCIEL,

MAÎTRISER LES ENJEUX SANITAIRES...



État des lieux avec Vincent Jacquemond,
Expert Santé au travail chez Secafi

Pour toute réunion professionnelle, il y a un **arbitrage à effectuer entre présentiel et distanciel**. Et, dans un contexte sanitaire en constante évolution, cet arbitrage est particulièrement complexe. Si le maintien du dialogue social contribue à la gestion de cette crise dans les entreprises, les réunions de CSE doivent tout autant être soumises à cet arbitrage car elles n'échappent pas au risque de contamination. Pour certaines réunions, le distanciel peut être suffisant si les outils et pratiques de visioconférence sont bien maîtrisés par les participants.

Dans ce cas, le distanciel doit être privilégié car il permet de supprimer le risque sanitaire.

Mais, dans certains contextes, atteindre l'objectif de dialogue n'est pas possible en distanciel et, pour les réunions de négociation, se réunir physiquement apparaît à tous bien plus adapté.

Se pose alors la question des **conditions à réunir** pour organiser une telle réunion en tout en maîtrisant le risque sanitaire :

BON À SAVOIR :

Faire une réunion physique n'est pas neutre. L'étude ComCor de l'Institut Pasteur sur les circonstances et les lieux de contamination, réalisée fin 2020, a mis en évidence les réunions physiques, professionnelles et privées, comme l'un des cinq facteurs augmentant le risque d'infection.

La première condition sera de disposer d'une salle, local ou lieu, bien aérée ou bien ventilée, suffisamment grande pour permettre de réunir les participants, tout en respectant la **distanciation physique**.



Parmi les **gestes barrières**, une vigilance particulière doit être portée sur le port du masque en permanence, y compris par les orateurs, et ce, tout au long de la réunion. Naturellement, et pour rappel, il est indispensable de prévoir un distributeur de gel hydroalcoolique à l'entrée ou dans la salle ainsi que des panneaux invitant les participants à s'en servir sans modération.

Une attention tout aussi sérieuse doit être portée sur les **temps informels** : accueil avant la réunion, temps de pause, de café et repas... Si ces moments sont souvent utiles au dialogue, ce sont également ceux au cours desquels le risque de relâchement et, donc, de contamination est le plus important.



Bien entendu, le **nombre de participants** physiquement présents doit rester raisonnable : plus leur nombre est élevé, plus le risque sanitaire est important. Il peut donc être pertinent de limiter la réunion physique aux membres titulaires et d'organiser une **retransmission en visioconférence** pour permettre aux suppléants de la suivre à distance et de maintenir, ainsi, un niveau satisfaisant d'information.



Retrouvez sur YouTube les contenus vidéos SECAFI :

Extraits de matinées-débats, interviews des acteurs de l'entreprise (représentants du personnel, responsables de la transformation numérique, etc.), participation des experts de Secafi à des conférences ou tables-rondes ainsi que nos "tutos du social" en motion design...

La e-letter de Secafi
Février 2021 - N° 118

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale
Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>