



## Droit à déconnexion Un dialogue indispensable.



alp

### Sommaire

- > P. 2 **édito/** bonnes fêtes de fin d'année !
- > P. 3 **zoom sur/** droit à la déconnexion, un dialogue indispensable.
- > P. 6 **éco/** trajectoire carbone
- > P. 9 **cse/** évaluation qualitative

## (edito) bonnes fêtes de fin d'année !

En cette fin d'année 2019, le Zoom revient sur plusieurs thèmes d'actualité. Le droit à la déconnexion est un sujet essentiel à un moment où le télétravail prend de plus en plus d'ampleur. Les grèves des transports ont conduit de nombreux salariés à télétravailler. Mais même en dehors de ces circonstances exceptionnelles, le télétravail apparaît de plus en plus comme une des voies pour permettre la transition énergétique et mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Encore ne doit-il pas être imposé sans dialogue social, encore moins devenir un nouvel esclavage.

La transition énergétique, justement pose de nombreuses questions sociétales mais aussi d'emplois. Nous y revenons dans notre deuxième article.

Enfin les CSE doivent être en place dans toutes les entreprises dès janvier 2020. Nous savons toutes et tous que le bilan n'est pas brillant, que la plupart (heureusement pas tous) des CSE ont été mis en place sans concertation, avec

réduction des moyens et en faisant passer la santé au travail au second plan des préoccupations. L'ORSEU a réalisé pour le Ministère du travail une étude qualitative qui met toutes ces faiblesses en lumière. Vous la trouverez à la fin de ce numéro.

Dans beaucoup d'entreprises 2020 sera l'année de rodage des CSE. L'adoption du règlement intérieur peut être l'occasion d'améliorer de nombreux points laissés dans l'ombre lors des négociations. Et puis les accords de CSE ne sont pas gravés dans le marbre. Rien n'interdit de les amender s'ils ne fonctionnent pas ou mal.

En cette nouvelle année, l'ORSEU sera à nouveau à vos côtés pour vous accompagner et pour aider le dialogue social à mieux fonctionner.

En attendant, toute l'équipe de l'ORSEU vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année et vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2020.

■ Jean-Pierre Yonnet



*L'ORSEU vous souhaite de  
très belles fêtes de fin d'année !!!*

# (zoom sur) le droit à la déconnexion

## Un dialogue indispensable

Avec l'utilisation, désormais incontournable, du numérique dans le monde du travail, les modes de travail évoluent. Dans bien des secteurs, les salariés sont de plus en plus connectés en dehors des heures de bureau, la frontière entre vie professionnelle et personnelle est ténue, le temps de travail n'est plus continu... Pour éviter que le digital ne s'immisce dans la vie privée des salariés et créer les protections nécessaires à la santé, un droit à la déconnexion a été inscrit dans la Loi Travail au 1er janvier 2017.

Que permet cette loi ? Qui est concerné ? Quels sont les risques de l'hyper-connexion ? Que négocier sur le sujet ? Explications.

### DEFINITION

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit le droit à la déconnexion.

Le Code du travail ne donne pas de définition de ce droit. Mais on peut en déduire que **le droit à la déconnexion est la capacité, pour le salarié, à pouvoir ou devoir rester injoignable en dehors de son temps de travail**

Le droit à la déconnexion est une obligation de l'employeur à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés.



Avec cette loi, il s'agit de créer un dialogue dans l'entreprise.

**Les entreprises qui disposent d'un délégué syndical doivent entamer une négociation pour définir les modalités d'exercice de ce droit.**

**Les entreprises qui ne disposent pas d'un délégué syndical, ou en cas de désaccord, doivent mettre en place une charte** qui prévoira la mise en œuvre de ce droit. (Art. L 2242-8, 7°), après **avis du CSE**. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (C.trav., art. L. 2242-17).

NB : Avant que le droit à la déconnexion ne soit consacré par la loi, il avait déjà été jugé que les salariés en arrêt maladie étaient en droit d'éviter tout contact avec leur employeur pendant toute la durée de suspension de leur contrat (Cass. soc., 15 juin 1999, no 96-44.772), et qu'un salarié qui refusait de répondre aux appels téléphoniques de son employeur en dehors de ses heures de travail ne pouvait se voir licencier pour faute grave (Cass. soc., 17 févr. 2004, no 01-45.889).

Une faute professionnelle peut néanmoins être caractérisée si, jointe au téléphone par son employeur, une salariée refuse de lui parler alors qu'il souhaite seulement connaître le mot de passe de son ordinateur (Cass. soc., 18 mars 2003, no 01-41.343).

### QUI EST CONCERNE ?

Le phénomène n'est pas nouveau, il y a toujours eu des personnes qui emportaient du travail à la maison, mais c'était ce qu'on appelait le « syndrome du jeune cadre dynamique ».

La nouveauté aujourd'hui est que **beaucoup de salariés disposent d'un téléphone portable ou d'une adresse mail** et reçoivent de l'information en permanence. Il faut pouvoir répondre partout, tout le temps ; ce qui rend difficile la déconnexion. Ceci est amplifié par le fait qu'un même outil, comme le téléphone, peut être à la fois utilisé pour des usages personnels et professionnels.



Si le droit à la déconnexion doit être assuré à l'égard de **tous les salariés**, certaines populations doivent être particulièrement protégées contre les pratiques abusives, notamment **les salariés soumis à un forfait en jours, les cadres, les commerciaux ou itinérants, les informaticiens, les travailleurs intellectuels, les assistants de direction et, de façon plus générale, tous ceux pour qui l'utilisation de la messagerie électronique ou du téléphone portable représente une part importante de leur travail.**

## QUELS RISQUES ?



Une connexion trop importante engendre une **surcharge informationnelle** qui rend plus difficile la concentration. De plus, les salariés alternent les tâches de **surveillance des différents outils de communication** avec leur travail habituel. Cela peut se traduire par une **intensification du travail** et, comme tout est urgent et doit être traité, les salariés ressentent de la **fatigue**, du **stress** et le **sentiment d'être dépassés**.

Ce phénomène est amplifié par le fait que, lorsqu'une personne réalise une tâche, si elle est **interrompue**, il lui faut fournir un nouvel effort d'attention pour reprendre la tâche initiale.

Enfin, les technologies de l'information et de la communication (TIC) rendent possible le travail hors du cadre traditionnel des horaires et du lieu de travail. Ce qui induit chez le salarié la possibilité d'un **travail permanent**, avec pour effet la **diminution du temps de repos**, pouvant ainsi provoquer à terme, de l'**épuisement**.

## OU ET QUAND NEGOCIER ?

Depuis le 1er janvier 2017, c'est au travers de la **négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail »** que les modalités concrètes de ce droit et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent être déclinées. (C. trav., art. L. 2242-17).

Depuis l'ordonnance no 2017-1385 du 22 septembre 2018, ratifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, un accord collectif majoritaire peut aménager la périodicité de cette négociation obligatoire, ainsi que le contenu des thèmes à aborder (C. trav., art. L. 2242-10).

## QUE NEGOCIER SUR LE SUJET ?

Avant d'en venir aux solutions concrètes, il convient **d'analyser les raisons qui, dans votre entreprise, peuvent conduire à des intrusions dans le temps consacré, en principe, à la vie personnelle** : la charge de travail des salariés permet-elle d'exercer son droit à la déconnexion ? Est-ce que les managers s'interdisent toute sollicitation des salariés en dehors de leurs horaires de travail ? Est-ce que les visioconférences sont organisées à des horaires permettant de respecter la vie privée ? Etc.

La négociation doit aborder :

- **Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion,**
- **La mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,**

en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale. (C. trav., art. L. 2242-8, 7°).

A noter que les accords mettant en place des conventions individuelles de **forfaits en jours** doivent définir, pour que le forfait en jours soit valable, les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion (C. trav., art. L. 3121-64).



### Voici quelques idées pour aborder ces négociations :

- Définir la notion de droit à la déconnexion (celle-ci n'est pas définie par la loi).
- Définir les outils concernés par le droit à la déconnexion (téléphone, tablette, ordinateur...).
- Définir les périodes de « repos » et les borner.
- Définir concrètement comment se manifeste le droit à la déconnexion :
  - o Plages horaires pendant lesquelles le salarié en télétravail peut être joignable.
  - o Pas d'obligation pour les receveurs d'un message en dehors des heures de travail de le lire et d'y répondre.
  - o Imposer l'utilisation des fonctions d'envoi différé pour les rédacteurs de messages en dehors d'une certaine plage horaire.
  - o Coupure des serveurs sur certaines périodes.
  - o Etudier la mise en place d'un outil pour identifier les connexions excessives aux outils de travail le soir ou le week-end.
  - o Etc.
- Réfléchir à d'éventuelles exceptions.
- Rédiger un guide de bon usage de la messagerie professionnelle.

- Former/sensibiliser les salariés quant aux risques liés à l'utilisation des outils numériques.
- Intégrer un temps de discussion lors des entretiens annuels sur la déconnexion et le temps de repos.
- Mettre en place des enquêtes Qualité de Vie au Travail (QVT) intégrant la question de la déconnexion.
- Etc.

### CONCLUSION

Si, et même au-delà de nos frontières (le droit à la déconnexion est une création purement française), chacun félicite la symbolique consécration légale du droit à la déconnexion, **il reste à rendre ce droit effectif**. L'employeur n'a comme seule obligation que d'engager des négociations sur le thème du droit à la déconnexion. Mais qui dit engager les négociations, ne dit pas obligation de parvenir à un accord. A défaut, l'employeur doit élaborer une charte. Nous recommandons vivement de ne pas laisser l'employeur seul définir les règles du jeu :

- En s'emparant du sujet lors des négociations pour rendre ce droit à la déconnexion effectif,
- En veillant à être impliqué dans l'élaboration de la charte, s'il n'est pas possible d'arriver à un accord. Et rendre un avis le plus éclairé possible lors de la consultation du CSE sur le sujet.

## Exemples d'accords sur le droit à la déconnexion



1. [Accord du 3 octobre 2019 portant sur le droit à la déconnexion au sein du socle commun de TOTAL - TOTAL SA - 03/10/2019 - Droit à la déconnexion et outils numériques](#)
2. [Accord Manpower du 13 novembre 2017 sur droit à la déconnexion](#)
3. [Accord Saint Maclou du 16 janvier 2018 sur le droit à la déconnexion et le bon usage professionnel des outils numériques](#)
4. [Avenant du 15 décembre 2017 à l'accord relatif à la QVT au sein du groupe GROUPAMA du 28 février 2011 \(Droit à la déconnexion = Titre 3\)](#)



## Les enjeux de la transition énergétique sur les filières de l'énergie en France

La PPE (programmation pluriannuelle de l'énergie) présentée par le gouvernement en janvier 2019 trace une trajectoire ambitieuse pour mener la transition énergétique vers plus d'énergies renouvelables (EnR).

Dans ce cadre, environ 120 milliards € sont engagés pour développer cette énergie bas carbone d'ici 25 ans. **L'objectif est d'atteindre le seuil de 27% d'énergie consommée en France provenant des sources renouvelables d'ici 2023 et 32% d'ici 2028.** Leur part aujourd'hui est estimée à 18%. Il s'agit donc d'une marge de progression assez importante et qui interroge la capacité de cette filière à s'organiser efficacement pour atteindre cet objectif.

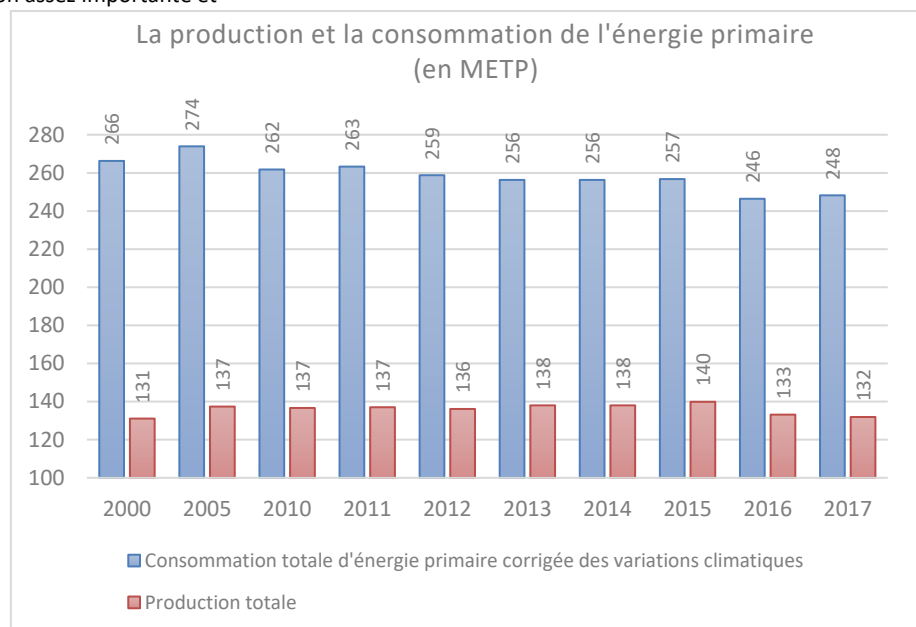
Cette trajectoire est également conditionnée à la réduction du poids de l'énergie nucléaire. 14 réacteurs sur les 58 actifs seront fermés d'ici 2035. La part du nucléaire doit être ramenée à 50% du mix électrique d'ici 2050.

### Cette trajectoire est-elle tenable ?

Le parc nucléaire vieillissant sera-t-il en capacité de garantir 50% de notre électricité à cet horizon ? Outre les investissements colossaux en matière de modernisation et de sûreté des centrales en activité, la fermeture de réacteurs va générer de nouveaux besoins pour le démantèlement des centrales.

**La bonne nouvelle est que notre consommation d'énergie diminue depuis une dizaine d'années.** La France a consommé 10% de moins d'énergie depuis 2005, ce qui s'explique en grande partie par l'efficacité énergétique (substitution aux énergies fossiles, isolation des bâtiments, changements de comportements, etc.). La production suit la

même tendance. Elle baisse de 4% pendant la même période. Une baisse due à celle de l'énergie nucléaire en raison d'interruption de plusieurs réacteurs pour travaux d'entretien. Dans le même temps, les énergies renouvelables hors hydroélectricité progressent fortement.



On peut ainsi identifier quelques **tendances majeures susceptibles de s'amplifier dans les prochaines années :**

- 1) baisse de la consommation d'énergie ;
- 2) baisse de la production nucléaire ;
- 3) développement rapide des énergies renouvelables. Ces principales tendances bouleversent le secteur de l'énergie en France et participent à la limitation des émissions de gaz à effet de serre.

## LES ENERGIES RENOUVELABLES : UNE SOLUTION OU UN FARDEAU ?

La France fait partie des nations industrialisées les moins émettrices de CO2 grâce à l'importance du nucléaire dans sa production et sa consommation d'énergie. 40% de notre consommation primaire (énergie avant transformation et transport) en 2016 provient du nucléaire. Mais 49% de cette consommation correspond à une énergie fossile (pétrole, gaz et charbon). Les EnR représentent 11% de la consommation brute en hausse de 1.5 point par rapport à 2015.

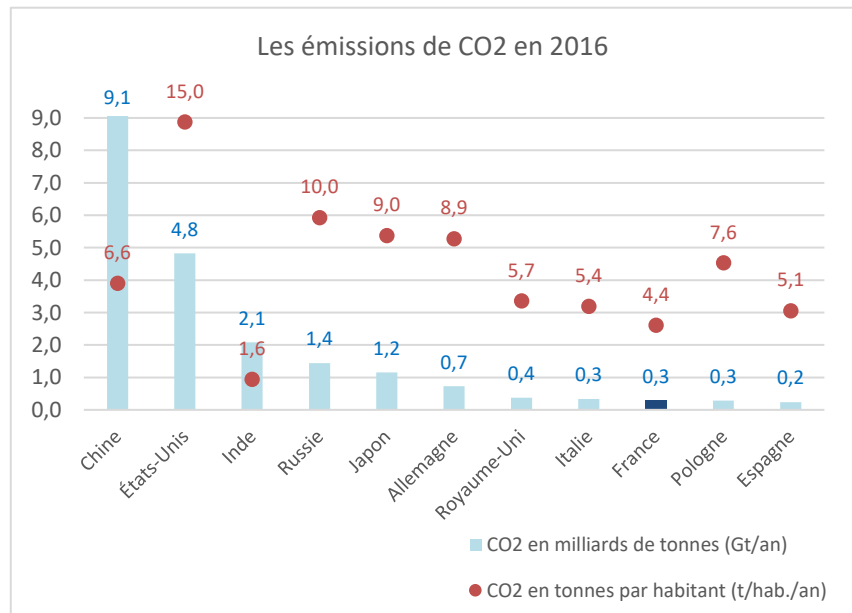
**Même si la France émet moins de CO2 par rapport aux grandes nations industrielles, elle contribue néanmoins au réchauffement climatique.** Rappelons que presque la moitié de sa consommation provient des énergies fossiles. Il y a un consensus général dans le pays selon lequel on doit rapidement substituer ces énergies par l'énergie bas carbone. **Laquelle ?** l'énergie nucléaire est quasi intégralement décarbonée et compétitive, mais elle est risquée. Les EnR peuvent être une solution car elles deviennent aussi compétitives que le nucléaire. Mais leur capacité de production reste encore faible pour s'imposer comme une alternative dans le court et moyen terme. Pour remplacer intégralement le pétrole, le gaz et le charbon, la France doit multiplier par 4 sa production actuelle d'EnR. Il faut donc des investissements massifs pour atteindre un tel objectif.

**L'emploi est l'autre enjeu de ces EnR.** Le potentiel en emplois serait d'autant plus important si on arrive à construire une filière intégrée, c'est-à-dire de la production des équipements, comme les panneaux photovoltaïques ou des batteries, à la production d'énergie en passant par l'installation, l'entretien et le démantèlement des équipements. Le nombre d'emplois susceptibles d'être créés varie selon les études. Il serait entre 26000 et 70 000<sup>1</sup> dans la filière. D'autres études incluant l'efficacité énergétique évoquent des chiffres plus importants allant de 300 000 à 600 000 (ADEMNE, 2016 et NégaWat, 2014).

Par ailleurs, les EnR comme l'éolien et le solaire, se caractérisent par leur intermittence. Elles ne sont pas disponibles tout le temps et en tout lieu.

Cela pose un gros problème d'adaptation de la production à la consommation, surtout dans les périodes de pic de consommation. **Pour garantir l'approvisionnement du pays, il faut une autre source d'énergie complémentaire capable de pallier la volatilité de la production des EnR.** Le nucléaire peut remplir cette mission sous réserve de maintenir sa capacité de production. Or, la trajectoire décidée est justement de réduire cette capacité à plus long terme même si le gouvernement se donne jusqu'en 2021 pour décider ou non de construire de nouveaux réacteurs. En conséquence, on pourrait être contraint de pallier l'insuffisance de production des EnR par le gaz et le pétrole. Dans cette hypothèse, la trajectoire ainsi mise en place revient à substituer l'énergie nucléaire décarbonée par une énergie fossile fortement émettrice de CO2.

**L'autre enjeu des EnR est la contrainte d'adaptation du réseau électrique pour pouvoir accueillir une multitude sources d'énergies.** Certes, les grandes centrales d'EnR comme les fermes solaires ou des éoliennes sont faciles à raccorder au réseau. Mais la tendance est aussi à la multiplication de la production individuelle d'électricité. Le réseau doit donc s'adapter à cette décentralisation de la production. Cela nécessite d'importants investissements publics. En outre et comme le souligne le CEA, l'interconnexion du réseau peut révéler des failles informatiques propices aux attaques malveillantes pouvant provoquer un blackout électrique. **La sécurisation du réseau est donc l'autre enjeu majeur à prendre en compte.**



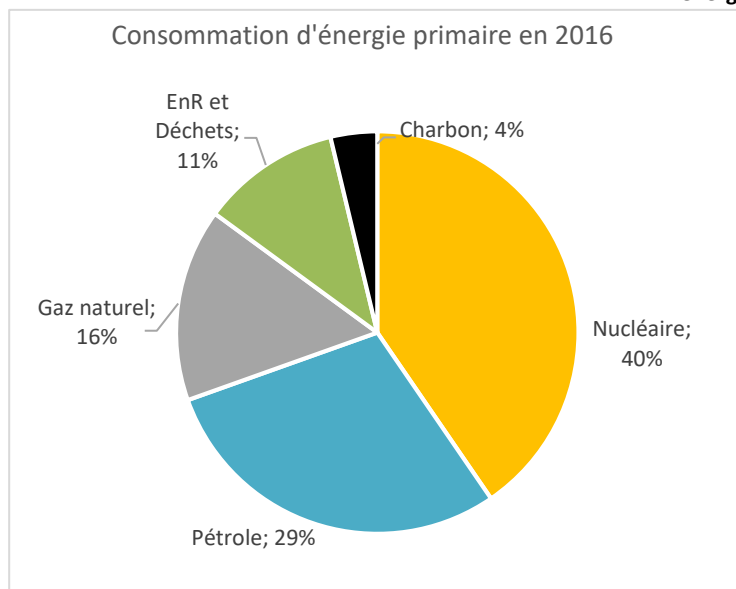
<sup>1</sup> Le Centre d'analyse stratégique en 2012 estime à 26000 emplois dans la production des EnR le mixe énergétique 50-

50%. L'ADEMNE en 2016 estime cet effet entre 50 000 et 70 000 pour un mix de 80% d'EnR.

## LE NUCLEAIRE : UNE ENERGIE DEPASSEE OU UNE SOLUTION D'AVENIR ?

Le nucléaire garantit l'indépendance énergétique du pays. Elle permet aussi de limiter les émissions de CO2 puisqu'elle a permis de réduire considérablement la consommation de charbon, du pétrole et du gaz. Mais le nucléaire n'est pas sans risque même si des progrès en termes de sûreté des installations sont réalisés ces dernières années. Les générations 2 et 3 des réacteurs sont réputés plus sûrs que les réacteurs de 1ère génération installés dans les années 60-70. Les investissements dans le cadre du plan grand carénage estimés à 56 milliards € entre 2014 et 2025 visent à améliorer les normes de sûreté des centrales et de prolonger leur durée de vie au-delà de 40 ans de service. En outre, une cinquantaine de milliards supplémentaires sont nécessaires pour maintenir la capacité de production du parc. Ces investissements de sûreté et de capacité renchérissent le coût de production de l'électricité d'origine nucléaire. Ce coût passe de 49,6€/MWh en 2012 à 59,8€/MWh en 2014 et à 62€/MWh sur la période 2011-2025 selon les calculs de la cour des comptes (Cour des comptes, 2016).

En outre, le coût de production des réacteurs de 3e génération (Flamanville) semble être sensiblement plus élevé. La construction de l'EPR de Flamanville a coûté plus de 10 milliards. Le prix estimé de l'énergie produite par ce type de réacteur est compris entre 70 et 90 €/MWh (selon la Cour en 2012 pour l'EPR de Flamanville) et entre 90 et 110€/MWh d'ici 30 ans selon les différentes estimations (110€ étant le prix négocié par EDF pour les 2 EPR de Hinkley Point en Angleterre).



La compétitivité du nucléaire devient alors de moins en moins un argument pour maintenir cette énergie sachant que celle des EnR s'est améliorée sensiblement ces dernières années. Le prix moyen de l'EnR ainsi produite est estimé à 95€/MKw avec des différences importantes selon la source d'énergie : l'éolien terrestre étant le moins cher (75 €/MKW), le solaire (grandes fermes) dont le prix est estimé à 85 €/MKw, l'éolien offshore posé pour 217€/MKw, la petite hydroélectricité (110 €), le Bois énergie (120 €), Biogaz (162 €), etc.

Le solaire et l'éolien terrestre sont encore moins compétitifs par rapport au nucléaire actuel mais leur compétitivité continuerait à s'améliorer avec les économies d'échelle alors que celle du nucléaire a tendance à se dégrader.

Dans ce contexte, la France doit-elle construire de nouveaux réacteurs pour maintenir un niveau de production suffisant ? Les réacteurs à sodium (4e génération) semblent être plus sûrs, moins émetteurs de déchets nucléaires et économes en uranium. Le CEA parle de « nucléaire vert ». Ce type de réacteurs pourrait être une solution d'avenir permettant de maintenir l'indépendance énergétique du pays et répondre aux inquiétudes sur la sûreté et écologiques. Le coût de commercialisation de l'électricité produite par ce nouveau réacteur n'a pas fait l'objet d'une évaluation précise pour le moment et la décision de le construire ne sera pas prise avant 2021-2022.

## CONCLUSION

En conclusion, il est essentiel d'observer que le choix qui est fait aujourd'hui est une sortie lente et progressive des énergies fossiles. L'objectif est de substituer ces énergies par l'électricité de source nucléaire et renouvelables. Pour le moment, le choix entre ces deux dernières sources d'énergies n'est pas clairement tranché. Le consensus politique actuel consiste à combiner les deux sources même si l'objectif est d'arriver à terme à la montée en puissance des EnR dans le mix énergétique.

Ce consensus peut-il tenir longtemps sachant qu'il faudra trancher la question de construction de nouveaux réacteurs dans un avenir proche ? En effet, la grande majorité des centrales nucléaires arrivent en fin de vie d'ici 2030. On ne peut pas maintenir un niveau de production nucléaire suffisant sans construire de nouveaux réacteurs dans la décennie qui arrive, sauf à envisager une sortie progressive du nucléaire.



# (cse) évaluation qualitative

## Rapport à la demande du comité d'évaluation des ordonnances

Un peu plus de deux ans après la publication des Ordonnances réformant le droit du travail, l'équipe du pôle Recherche et Études de l'ORSEU, en partenariat avec le cabinet Amnyos, a réalisé la première évaluation qualitative sur le sujet. Comment les entreprises se sont-elles appropriées ce nouveau cadre ? Quels sont les premiers impacts sur le dialogue social ? Quelles difficultés rencontrent les partenaires sociaux et comment font-ils face à cette nouvelle architecture des instances représentatives du personnel ?

### Les dix points-clés de l'ETUDE :

1. Le passage au CSE dominé par une approche technique et quantitative
2. Une logique de rationalisation positivement perçue par les directions
3. Du côté syndical, des tentatives de sauvegarder les équilibres antérieurs dans les négociations
4. Un changement qui se matérialise : des instances davantage concentrées et centralisées, mais un fonctionnement à trouver
5. Une crainte partagée sur le risque de perte de proximité lié à ce mouvement de centralisation
6. Des Représentants de proximité parfois créés pour maintenir un dialogue social de proximité, mais un rôle souvent imprécis
7. Des inquiétudes quant aux prérogatives de santé sécurité et conditions de travail confiées au CSE, et une logique de délégation vers les CSSCT souvent peu précise
8. De nouvelles charges de travail pour les élus du CSE
9. Les suppléants, quel mandat et quel rôle ?
10. Des interrogations sur le risque d'assèchement du syndicalisme



### Retrouvez l'étude complète sur notre site :



<https://www.orseu.com/publication-du-rapport-devaluation-qualitative-des-ordonnances-reformant-le-droit-du-travail-realise-par-lorseu-et-amnyos/>

## 3 Questions à...

Nicolas Farvaque

Directeur du pôle Recherche à l'ORSEU.



### ► Nicolas, vous avez dirigé l'étude, comment avez-vous défini le panel de l'étude ?

Nous nous sommes basés sur 38 études de cas. Nous avons essayé d'avoir un panel le plus large possible de cas d'entreprise, notamment des petites et moyennes entreprises qui sont rarement étudiées du point de vue de leur dialogue social. On a souvent tendance à se concentrer sur les grandes entreprises qui ont souvent un dialogue social plus formalisé, au risque de ne présenter que des « vitrines » du bon dialogue social. Ici nous avons réussi à avoir des entretiens dans une vingtaine de PME. Les entreprises sont diverses et variées du point de vue des secteurs, mais aussi de leur approche du dialogue social. Il peut être minimal, paternaliste, ou bien davantage institué avec parfois des conflits sociaux.

### ► Quels acteurs avez-vous rencontrés ?

Nous avons interrogé les représentants de la direction et des salariés séparément. Nous avons réalisé une centaine d'entretiens entre janvier et juillet 2019, dans une période d'intensification des discussions et négociations sur le sujet, après une année 2018 marquée par un certain attentisme. Ce qui m'a marqué ? C'est cette tendance à vouloir se rapprocher le plus possible des anciens équilibres. Cela

prouve qu'il n'y avait pas une demande forte pour modifier ces équilibres. Certaines PME étaient déjà passées en DUP et pour les plus grandes entreprises qui avaient déjà cette possibilité, combien l'ont fait ? Un nombre très limité. Si des acteurs rationalisent aujourd'hui ces évolutions, en disant que le dialogue social va gagner en efficacité, ils ne disent jamais de quelle façon et comment, si ce n'est qu'il y aura moins de réunions, moins de mandatés, donc moins de coûts. En quoi est-ce plus efficace ? En quoi les élus seront-ils plus compétents, plus motivés ? Néanmoins, l'exemple des DUP dans les entreprises moyennes montre, a contrario, qu'un dialogue social plus transversal peut se concrétiser de façon efficace.

### ► Quel est selon vous le point marquant de l'étude ?

C'est dans les plus grandes entreprises (et dans les grandes PME) que les changements ont été plus marqués. Les négociations ont été fortement centrées sur la question des moyens.

Elles se sont fondées sur une démarche surtout défensive – préserver des moyens en termes d'heures ou de nombre d'élus – et dans peu de cas elles se sont appuyées sur un questionnaire plus qualitatif que l'on pourrait poser ainsi : des heures et des élus, pour quoi faire ? Quels sont les objectifs du dialogue social dans l'entreprise ? Le fonctionnement antérieur est apparu comme un repère mais il a rarement fait l'objet d'un diagnostic poussé et partagé.



## le zoom, lettre d'information de l'ORSEU

Décembre 2019 – n° -68

e-mail : [contact@orseu.com](mailto:contact@orseu.com)

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur [www.orseu.com](http://www.orseu.com) ou contactez-nous par e-mail

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Nicolas Farvaque, Anne-Laure Smaguine, Djamel Messaoudi, Marion, Outters, Jean-Pierre Yonnet

Dessin p1: Alf

### Groupe ORSEU

- ➔ expert auprès des CSE et CHSCT
- ➔ myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- ➔ pôle de recherche et études
- ➔ préparation aux concours