

Du vote électronique.

Solidaires Informatique



Contrat de mission, forfait jours sans référence horaire... de nombreux détricotages du droit du travail sont à l'essai dans notre secteur de l'informatique-télécoms depuis quelques années. Aujourd'hui le vote électronique arrive dans nos élections professionnelles. Qu'en penser ?

Législation

Le vote électronique a été autorisé pour les élections professionnelles par la loi « pour la confiance dans l'économie numérique » de mai 2004. Elle modifie l'article L2314-21 du code du travail :

*L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe **ou par vote électronique**, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.*

La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Une série d'articles réglementaires complète cette loi : articles R2314-8 à R2314-21 (!).

La mise en place du vote électronique nécessite donc un accord d'entreprise (préalable au protocole préélectoral).., et donc l'avis des délégué-es des syndicats.

Notons que la loi du 20 août 2008, en prévoyant une simple validité majoritaire des accords collectifs (et non plus un accord unanime), a fini d'ouvrir la porte à une organisation électronique des élections professionnelles. Aujourd'hui, un accord collectif, obligatoirement distinct, définissant les modalités d'organisation du vote électronique et sa mise en place dans le protocole électoral majoritaire suffisent, sachant que ces accords ne nécessitent plus l'unanimité des délégués syndicaux (signature par des syndicats représentant au moins 30% des suffrages exprimés à la dernière élection, et non opposition de syndicats représentant la majorité des suffrages exprimés à cette même élection) .

Ce texte présente la position du syndicat Solidaires Informatique sur le vote électronique.

Arguments

Le vote électronique est présenté comme une innovation aux multiples avantages (les uns pouvant être la conséquence d'autres) :

- simplicité de la procédure pour les salarié-es,
- rapidité et centralisation du dépouillement,
- économies pour l'entreprise,
- limitation des déplacements pour aller voter (pour les salarié-es hors site, comme la majorité des salarié-es des SSII),
- augmentation de la participation...

Bref, l'outil idéal... dans un monde idéal ! Sauf que dans un monde idéal, il n'y aurait pas besoin de représentant-es du personnel ! La réalité humaine, et particulièrement celle des dirigeants, étant ce qu'elle est, il y a plusieurs éléments à prendre en compte.

Tout d'abord, sur le **principe** même ; au même titre que pour toute autre élection, l'utilisation du vote électronique pour les élections professionnelles pose les problèmes :

- de la **confidentialité du vote** : personne ne doit savoir pour qui j'ai voté ;
- de la **transparence du vote** : je dois être sûr que ce que j'ai voté est bien ce qui a été pris en compte au dépouillement ;
- et enfin de la **liberté de vote** : je dois pouvoir voter sans être forcé dans mon choix ;
- de l'**impossibilité du contrôle**, tant au cours de toutes les étapes du scrutin qu'a posteriori, ce qui rend la contestation juridique impossible car les fraudes sont indétectable.

Il s'agit donc d'un problème de confiance dans le système mis en place. Le vote électronique, par la mise en œuvre de systèmes et logiciels informatiques entre le votant et le bulletin dépouillé, ne fournit pas les garanties de transparence et de vérifiabilité du vote par bulletin papier.

Cette confiance est pourtant nécessaire à l'indépendance syndicale !

Comme le dit la CNIL ([1]) : « *Le bon déroulement s'appuie essentiellement sur la confiance apportée au système. Dans la mesure où l'électeur ne pourra pas vérifier visuellement que tout se passe bien, ce sont bien les garanties de sécurité apportées en amont qui sont déterminantes.* ». La CNIL elle-même, dont les pouvoirs sont limités, n'a pu faire que des recommandations... et constater qu'il existe un écart entre celles-ci et la réalité du terrain.

En effet :

- Comment être sûr que mon vote n'est pas connu de la direction ?
- En supprimant l'isoloir (puisque je peux voter de n'importe quel ordinateur), comment être sûr que les votes n'ont pas été « influencés » par la présence d'un manager « qui veille au bon déroulement du vote » ?
- Comment être sûr que le bulletin dépouillé correspond bien à celui que j'ai choisi ?

Bref, **que se passe-t-il entre mon clic et les résultats...** Un large spectre de possibilités existe, de la malveillance et du piratage, aux bogues du système : modification du vote, disparition du vote par malveillance ou problème technique. Non seulement le contrôle des erreurs, mais aussi leur détection, est moins évidente que dans le cas du vote papier.

Concernant le volet *économies*, sans connaître les coûts du vote par correspondance, ni ceux du vote électronique, il est difficile de se positionner. Connaissant les montants de certains dividendes versés aux actionnaires, ou certains gaspillages de fonctionnement (déplacements, missions chez des clients éloignés, gaspillage de papier, d'électricité, ...) il est facile de trouver d'autres gisements d'économies moins risquées au regard du déjà très faible niveau de démocratie présent dans le monde de l'entreprise...

On entend même parler d'avantage « *écologique* »... Resterait à prouver que l'utilisation de quelques feuilles de papier (recyclé), tous les 2 à 4 ans coûte plus que l'énergie grise du vote électronique (conception des logiciels, fonctionnement des serveurs et ordinateurs de vote, du réseau, déplacements des prestataires, ...).

Enfin, un argument qui obtient malheureusement du succès auprès de certains syndicats : cette solution miracle permettrait d'améliorer notablement une participation déclinante aux élections !: la simplicité du vote électronique rendant plus facile cette démarche, augmenterait le nombre de votant-es.

S'il est vrai que les élections professionnelles souffrent d'un problème d'abstention importante, on peut faire remarquer que ce ne sont pas les seules élections dans ce cas.

Pour nous, c'est au contraire l'amélioration du dialogue social, de la représentativité syndicale, bref du taux de syndicalisation, qui doit permettre une meilleure implication des salarié-es, et donc une participation plus importante aux élections professionnelles.

D'autant qu'on peut craindre que la « facilité » du vote électronique soit un argument pour supprimer purement et simplement le vote papier classique (et non plus seulement remplacer le vote par correspondance). Ce serait alors la fin du seul vote transparent, confidentiel et anonyme, vérifiable par tous. Le seul qui permette aussi d'ajouter un petit contact relationnel entre les salarié-es et leur entreprise, lorsqu'ils se déplacent pour voter à l'agence.

Quant à cette amélioration de la participation, ce n'est qu'un argument publicitaire mensonger : où a-t-elle été observée ? À GFI, le vote électronique a été utilisée par deux fois (en 2007 et en 2011) et à chaque fois la participation a baissé nettement par rapport à l'élection précédente ; certains électeurs et électrices ont même déclaré qu'elles refusaient de voter par allergie au vote électronique ! Les élections de 2011 dans la Fonction Publique se sont traduites par un fiasco accablant (cf. 4 – Eléments complémentaires).

Enfin il faut rappeler qu'à l'origine, pour le Code du Travail, les élections professionnelles sont à organiser par les salarié-es et les syndicats (formation du bureau, scrutateurs). Il est aussi très important de procéder localement au dépouillement du scrutin, pour le contrôler. Or les employeurs tentent de les déposséder de ce pouvoir, et le vote électronique est la dernière étape de cette dépossession, avec une perte totale de contrôle et en prime la marchandisation d'un acte citoyen.

Conclusion

Tous les cryptages, scellés, sécurisations réseau/serveur, ne sont que des artifices techniques servant à faire croire à l'existence de garanties sur le vote électronique, en terme de confidentialité, anonymat du vote, contrôle...

Le vote électronique, tout en ne promettant que quelques maigres avantages annexes à démontrer, présente en fait toutes les garanties ... pour être détournable, manipulable par une direction malhonnête. Même dans le cas d'une direction bien intentionnée, le vote électronique ne permet pas la pleine confiance dans le résultat du scrutin, garantie par le contrôle et la vérification démocratique du processus.

Nous réaffirmons donc notre attachement à un syndicalisme de proximité, avec des contacts humains, et donc d'abord à un vote physique en agence avec, par dérogation, pour les salarié-es éloigné-es, l'utilisation du vote par correspondance.

Éléments complémentaires

- Le vote électronique est sous-traité à un prestataire ; en général une SSII... Pourquoi auriez-vous plus confiance en cette autre SSII qu'en votre direction ? Pensez-vous que cette autre SSII pourrait ne pas avoir des intérêts dans les résultats des votes chez ses « concurrentes » (et donc dans la représentativité de branche) ?
- Que penser des accréditations ou certifications ? Et qui les donne ? N'oubliez pas que les entreprises qui ont audité Enron... ou la Grèce étaient tout aussi bien accréditées, certifiées, labellisées...
- Lors de la 1^e élection de Bush Jr, on se souvient de l'imbroglio lié en particulier aux machines électroniques, et de l'impossibilité qu'il y avait eu à recompter les bulletins.
- Il est plus facile de disposer malhonnêtement d'identifiants de vote, que du matériel de vote par correspondance et cela est d'autant plus vrai à grande échelle.
- Dans le cas de double vote papier et par correspondance, c'est le vote papier qui est privilégié puisque c'est celui qui offre le plus de garanties en terme de confidentialité, transparence ; le bulletin par correspondance est donc écarté.
Par contre, en cas de double vote papier et électronique, comment un vote électronique pourrait-il être écarté alors que justement tout est fait pour séparer les « urne de vote » et « urne d'émargement » ?
- Vues les critiques précédentes, cela tient du détail, mais la mise en place du vote électronique restreint la liberté ... du vote nul. Plus possible de donner votre avis sur votre collègue de bureau, votre manager ou vos actionnaires via l'urne de vote ;o)
- Depuis la mise en place du vote électronique dans les élections professionnelles, récente donc, il est un peu tôt pour faire un réel bilan. Cependant, nous disposons d'un premier retour d'expérience significatif : La 1^e mise en place à grande échelle du vote électronique a été faite pour les élections professionnelles dans l'Éducation Nationale, le 20/10/2011 ([5]). Résultat : une participation en chute, de 60% habituellement, à 38% ! Des problèmes informatiques importants, empêchant certain-es de voter. Voici d'ailleurs les réflexions d'un enseignant sur le sujet ([6]) : *pas d'isoloir, pas de vérification d'identité, pas d'envoi sécurisé des identifiants de vote, pas de contrôle démocratique du vote, difficulté du cloisonnement des informations entre la liste d'émargement et le vote, difficulté du recomptage, problème des garanties de sécurité du serveur de vote, mais aussi de l'ordinateur (celui du votant généralement) ayant servi à voter...*
Sommes-nous vraiment paranoïaques quant au but réel d'une généralisation du vote électronique ?

Références

1. Dossier « vote électronique » sur le site de la CNIL : <http://www.cnil.fr/index.php?id=897>
2. Association : <http://www.ordinateurs-de-vote.org/>
3. Article RFI : http://www.rfi.fr/actufr/articles/078/article_44285.asp
4. Article Zdnet : <http://www.zdnet.fr/blogs/l-esprit-libre/la-cnil-exprime-ses-reserves-sur-le-vote-electronique-9756337.htm>
5. Article Basta : <http://www.bastamag.net/article1874.html>
6. L'isoloir c'est ringard ? <http://judicael.courant.free.fr/2011/10/1-vote-Internet-EN/notes.pdf>. Lire en particulier le §4, avec une transposition au vote papier des « garanties » du vote électronique... et sa conclusion : « Pour ma part, je n'irai pas voter » !

Annexe

Que faire si le vote électronique nous est imposé, par choix des autres représentants syndicaux ?

Une étape préalable est évidemment de leur présenter ces arguments avant la signature de l'accord d'entreprise mettant en place le vote électronique.

Si un tel accord est cependant signé, il faut veiller à ce que le cahier des charges, développé dans l'accord, exige le maximum de garanties.

Tout en gardant à l'esprit qu'en informatique toute sécurité est contournable, il faut donc demander à l'employeur (liste non exhaustive) :

- Les motivations du choix du vote électronique,
- Le maintien du vote physique classique,
- La description des accès internet disponibles pour les salarié-es (nombre de postes, localisation, configuration requise, ...),
- Les conditions de choix du prestataire,
- Les engagements du prestataire à :
 - Signer une clause de confidentialité et de sécurité,
 - Fournir une documentation exhaustive sur le dispositif technique mis en place (serveur, fichiers, sources, exécutable, chiffrement), description de la configuration votante, description de l'assistance technique fournie,
 - Fournir une sauvegarde sur CDR non réinscriptibles à la clôture du scrutin (sauvegarde de l'urne électronique, des états courants des serveurs et de la liste d'émargement sous scellé),
- La disponibilité de l'employeur et du prestataire à :
 - Pouvoir garantir l'existence d'une expertise indépendante sur le système choisi et d'un agrément auprès de la CNIL,
 - Créer une structure de contrôle mettant en place et gérant une phase de test/formation, une phase de gestion des émargements et urnes électroniques, une phase de clôture/recours,
 - Assurer et permettre l'accès pour tout votant à un mode de connexion sécurisé https,
 - Garantir la non accessibilité d'accès aux codes de vote confidentiels des salariés par l'employeur,
- Dès la clôture du vote à fournir la liste d'émargement horodatée (CD) et à la mettre sous scellé,
- Fournir un accusé de réception de vote pour l'électeur ou l'électrice,
- Décrire la gestion des clefs distinctes par participant-e au bureau de vote,
- Préciser les champs d'information de chaque liste : Liste des électeurs et électrices, Liste des candidatures, Liste de connexions, Liste d'émargement. Préciser la localisation et le nombre des fichiers « électeurs », « urne électronique »,
- Décrire les actions de (in)formations des électeurs et électrices (brochures mises à disposition...) et des membres du bureau de vote et scrutateurs,
- Décrire la gestion des votes multiples...