



NEWSLETTER #49

« Les RPS et les
représentants du
personnel »

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 5

ACTUALITES

p. 6 à 8

Édito

Être élu de CSE en 2024

Aujourd'hui plus qu'hier, devenir élu de CSE fait figure de sacerdoce à plusieurs égards.

D'abord parce que le CSE est une instance complexe, trop complexe, qui ne dispose pas des moyens suffisants pour qu'une poignée de valeureux volontaires puissent à la fois tenir lieu de CE, de CHSCT et de DP, telles que les instances existaient avant les ordonnances dites « Macron » de 2017.

En suite parce que le premier mandat nous a montré, nous acteurs de terrain au contact direct des élus et de leurs difficultés, que cette dynamique législative et réglementaire a bien eu pour effet de réduire dans les consciences et les intentions l'importance et le pouvoir d'action des représentants, lorsqu'il ne s'agit tout simplement pas de mépris.

Nous sommes parfois effarés en effet de constater à quel point le droit qui régit le CSE n'est même pas appliqué, les formations obligatoires non réalisées, les consultations obligatoires non réalisées, les règlements intérieurs non adoptés, les CSSCT confondues avec le CSE qui ne voit plus de débat sur les conditions de travail, les accidents du travail sans enquête paritaire, les alertes pour DGI sans enquête paritaire, l'inexistence des registres de DGI, les irrégularités et entraves régulières dans les règles de fonctionnement de l'instance, et surtout commises, au mieux dans un manque criant de maîtrise du cadre légal du côté de l'employeur, au pire dans un dédain décomplexé.

Alors, dans les faits, nous faisons face à des élus qui ne connaissent ni leurs droits, ni leurs prérogatives, et lorsqu'ils daignent y recourir, reçoivent souvent, et parfois ouvertement, des menaces plus ou moins explicites, qu'ils n'osent plus faire reconnaître en procédure de discrimination syndicale. Et lorsque les risques professionnels sont devenus dangers, les symptômes ultra présents et les dommages sur la santé effectifs, ils en sont même à se demander quoi faire, dans un désœuvrement patent.

Dans ce numéro nous traitons des RPS propres aux élus, car être élu c'est s'exposer certes, mais dans un contexte juridico-social qui est bien plus risqué.

Pourtant sans élus, point de contradiction, point d'information indépendante, point d'avis différent, donc plus de droit (à valeur constitutionnelle) de représentation des intérêts des salariés.

C'est pourquoi leur engagement, plus qu'hier, est remarquable, et nécessite, plus que jamais, le soutien de tout le collectif des salariés, des partenaires institutionnels, conseillers, formateurs et experts.

Bonne lecture

« Les représentants du personnel sont-ils protégés des risques psychosociaux ? »

Cette question – pourtant centrale puisque nous en sommes maintenant au 2^{ème} mandat des élus du personnel au CSE suivant la fusion CE/ CHSCT et **que se profile, dans environ dans 2 ou 3 ans le couperet de la disposition prévue à l'origine qui prévoit l'impossibilité pour les élus qui sont en train de le réaliser de se représenter** – est peu abordée.

Pour rappel, cette limitation ne joue pas si vous appartenez à une entreprise ou à un établissement ayant moins de 50 salariés ; une entreprise ou un établissement dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés dès lors que le protocole d'accord préélectoral (PAP) le prévoit.

On ne peut nier, en accompagnant les IRP au quotidien qu'elles sont en première ligne (membres ou non de CHSCT ou référent « harcèlement » par exemple ou devant participer à des enquêtes paritaires suite à DGI) que les grands oubliés en matière de prévention des risques sont justement ceux qui sont amenés à jouer un rôle déterminant en prévention des risques pour leurs collègues.

Combien de DUERP abordent-ils la question ?

Combien d'accords dits de QVCT font mention des risques particuliers auxquels sont exposés les IRP ?

A notre expérience, aucun ou presque alors qu'on ne peut nier que ces missions d'IRP sont affectées par les RPS au quotidien par leurs missions si particulières et que les RP ne sont pas armés (ni réellement formés) pour prendre en charge la souffrance d'autrui ?

A chercher des sources d'études sur le thème on peut souligner que depuis des années, le groupe Alpha associé à d'autres partenaires procède à un questionnaire pour mesurer leur stress et comprendre quels en étaient les facteurs d'aggravation ou de réduction, appelés aussi facteurs de surexposition ou de sous-exposition aux risques psychosociaux. Ce questionnaire comporte une centaine de questions structurées autour des indicateurs issus du rapport Gollac et portant sur les caractéristiques du mandat, du mandaté et de son entreprise et sur les conditions d'exercice de ce mandat. Les analyses confirment l'hypothèse d'une spécificité de l'exposition des

du fait des conditions d'exercice de leur mandat, tant du point de vue des facteurs de surexposition qu'ils subissent que des facteurs de protection qui leur sont propres. L'impact sur leur santé n'est pas neutre puisque les représentants du personnel déclarent un état de stress décompensé préoccupant.

D'après le site de « Souffrance et Travail » publié le 4 octobre 2024, « Pas moins de 79 % des élus CSE (représentants du personnel) affirment avoir dû cacher leurs émotions et presque autant ont connu des situations de violences psychologiques, révèle une étude du cabinet Secafi réalisée auprès de plus de 3 800 représentants du personnel. L'effet sur la santé d'un engagement syndical va aussi faire l'objet d'une recherche au sein du Cnam.

Plusieurs études l'ont montrée : depuis la crise sanitaire, sous l'effet notamment d'une nouvelle intensification du travail que la semaine de 4 jours pourrait encore paradoxalement accroître, la santé mentale des travailleurs français se dégrade. Mais celle des représentants du personnel ne se porte guère mieux.

À en croire l'étude réalisée par Secafi auprès de 3 850 élus des comités sociaux et économiques (CSE), et dont certains éléments peuvent être comparés avec une précédente enquête du cabinet datant de 2014, la population des élus du personnel souffre d'un isolement croissant (un comble quand on embrasse un mandat au nom de la représentation et de la défense d'un collectif !) et d'un sentiment de violence psychologique fort ».

Présentés en ce début octobre 2024, lors d'une table ronde organisée à l'auditorium du journal Le Monde à Paris et animée par François Desrioux, l'ancien rédacteur en chef de la revue Santé & travail, les chiffres suivants ont de quoi inquiéter, d'autant qu'on peut imaginer que l'échantillon est peu représentatif des petites entreprises :

79 % des élus CSE affirment avoir dû cacher leurs émotions pendant leur mandat ;

71 % disent avoir été confrontés à des violences psychologiques de type harcèlements ou conflits (l'enquête ne donne pas d'autres détails sur cette réponse) ;

64% utilisent leur temps personnel pour leur mandat ;

56 % déplorent que leurs propositions ne soient pas prises en compte par l'employeur ;

53 % se sentent isolés dans leur mandat (contre 39 % en 2024) ;

50 % ont dû accompagner des salariés en procédure collective ;

50 % estiment que le nombre d'élus est insuffisant pour bien exercer les mandats (mais c'est moins l'avis des élus dont le CSE est le premier mandat) ;

50 % déplorent un manque de temps pour leur mandat ;

50 % disent avoir pensé à arrêter toute représentation du personnel ;

32 % déplorent un manque de moyens (contre 22 % en 2014).

« L'augmentation de la technicité des dossiers et de la charge de travail de chaque élu a pu réduire le temps collectif et le temps d'échange entre élus, et donc nourrir ce sentiment d'isolement », acquiesce le sociologue Olivier Rey.

Oui, la mise en place du CSE a changé la donne pour les missions des IRP, et donc aussi pour les savoir-faire qu'ils doivent utiliser, parfois avec moins de moyens. Ainsi, le rôle autrefois dévolu aux délégués du personnel dans la collecte des réclamations individuelles et collectives des salariés est désormais assumé par les élus du CSE et le cas échéant par les représentants de proximité. Mais savoir écouter, cette compétence si précieuse (également pour réaliser des enquêtes terrain sur les conditions de travail) ne s'improvise pas.

Nous retirons d'une infographie visible à partir du lien <https://www.actuel-ce.fr/content/infographie-comment-un-elu-peut-il-developper-sa-competence-decoute-des-salaries> un des éléments clés de notre éclairage :

2 choses à savoir avant l'entretien, 2 réflexes à adopter

à savoir



L' élu doit savoir 2 choses :

- celui qui écoute pose lui-même les limites de l'entretien
- l'écoute n'est pas à priori le métier d'un élu et chacun a ses propres aptitudes, avec la fibre de l'écoute ou pas

réflexes



2 réflexes à adopter si les choses débordent :

- orienter le salarié vers une autre personne : médecin du travail, autre élu, assistance sociale, commission
- échanger avec les autres élus pour décharger ses émotions

 **Les élus sont eux aussi confrontés à des risques psychosociaux du fait de leurs missions**

Donc nous invitons les membres du CSE ;

- **A exiger la prise en compte des RPS liés à leur mandat**
- **Prévoir des clauses spécifiques dans le règlement intérieur du CSE**
- **Prévoir un chapitre particulier dans un avenant à l'accord de QVCT de l'entreprise**
- **Prévoir notamment par l'utilisation du budget de fonctionnement des formations ad hoc (si pas prévues au plan de développement des compétences de l'entreprise)**
- **Mentionner cette attente lors de son entretien annuel**
- Rappeler que l'article L 2141-5 du code du travail, le représentant du personnel titulaire (membre titulaire du CSE, représentant de proximité, membre du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen), le délégué syndical (DS ou délégué syndical central) ou le titulaire d'un mandat syndical (RSS, RS au CSE...) bénéficie, au début de son mandat et à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.
- Par ailleurs, il faut rappeler qu'un entretien de fin de mandat est réalisé à l'issue d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical. Il a pour objet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.





ACTUALITES

- « Il résulte des articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, utiliser le contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner. Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. **Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement** ». C'est ce qui ressort d'une décision de la Cour de cassation du 25 septembre 2024, n° 23-11.860.
- Une « **étude des relations entre les conditions de travail difficiles, les troubles du sommeil, la dépression et les conduites addictives chez des travailleurs en situation de précarité** » a été publiée par la DARES en août 2024. Les auteurs montrent que, bien que le travail soit globalement un facteur protecteur de la santé des individus, l'exposition à certains risques professionnels tels que l'effort physique au travail et les horaires de travail atypiques sont associés de manière prospective à une consommation plus importante de substances psychoactives. Enfin, aucune des analyses n'a permis de montrer qu'un sous-groupe de travailleurs pourrait être plus à risque. En particulier, il convient de ne pas se focaliser uniquement sur les travailleurs précaires mais d'adresser ces mesures de santé publique à l'ensemble des travailleurs. Concernant l'exposition aux horaires de travail atypiques, des différences en fonction du sexe ont été mises en évidence. De futures études devraient chercher à explorer plus en détail ces différences
- Une autre étude de la DARES d'août 2024 a porté sur « **l'impact de l'intensification et de l'autonomie au travail sur la santé mentale** ». Ce rapport s'intéresse aux interactions entre santé mentale et organisation du travail chez les salariés. Plus précisément, les auteurs analysent les liens entre d'une part la santé mentale et le bien-être des salariés, et d'autre part les innovations technologiques

- organisationnelles et managériales qui se sont récemment diffusées dans les entreprises françaises et qui peuvent se traduire par une intensification du travail, mais aussi par davantage d'autonomie donnée aux travailleurs. Les auteurs mettent en évidence d'une part des effets néfastes sur la santé mentale d'une forte intensité de travail, et d'autre part des effets bénéfiques sur la santé mentale lorsque le travailleur a une latitude importante dans la conduite de son travail. Les estimations conduites toutes choses égales par ailleurs en coupe ou en panel confortent ce résultat. Ces dernières montrent bien que, même en prenant en compte les caractéristiques inobservables (et fixes dans le temps) des individus, les conditions de travail ont un impact significatif et important sur l'état de santé des travailleurs. - Les individus exposés à la fois à une forte exigence du travail et à une faible latitude décisionnelle (individus en situation de job strain d'après le modèle de Karasek) ont une santé mentale plus dégradée que les autres. **Au contraire, les travailleurs peu exposés à l'intensité de travail et ayant une autonomie importante, ont une meilleure santé mentale.** - Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir une santé mentale dégradée. Il ressort de l'analyse de décomposition que ces écarts de santé s'expliquent en partie par les différences d'exposition à l'intensité du travail et dans une moindre mesure à l'autonomie du travail. - Des différences apparaissent également selon le statut social : les personnes qui ont un niveau supérieur au bac ont un risque de dépression moins élevé que les autres ; les cadres ou les professions intermédiaires ont une probabilité plus faible de déclarer une santé mentale dégradée que les ouvriers. - Enfin, l'âge ne semble pas avoir d'impact sur la survenue d'un épisode dépressif.
- Une troisième étude de la DARES du même mois intitulé « **Santé mentale et expérience subjective du chômage** - une approche par la psychodynamique du travail - indique que « Sans prétendre à l'exhaustivité, la centaine d'entretiens réalisés révèle, selon les auteurs, que **les questions de santé mentale et du chômage sont intrinsèquement liées aux expériences professionnelles antérieures des demandeurs d'emploi.** L'expérience du chômage ne peut ainsi être étudiée que si elle est liée au rapport subjectif qu'entretient l'individu au travail ». Cette étude permet de montrer que la situation de chômage peut représenter un soulagement momentané puisqu'elle intervient parfois après une expérience de travail difficile et y met donc un terme. Il est alors possible, au moins dans un premier temps, d'observer une amélioration de la santé des chômeurs. Cependant, si la situation de chômage perdure, elle peut conduire à des difficultés. Ces difficultés peuvent se traduire par la réapparition de troubles qui avaient été compensés par le travail. Selon les auteurs, le travail est un médiateur entre l'individu et l'organisation sociale. Il est central dans la construction de la santé mentale des individus. Il y a un écart irréductible entre la tâche (travail prescrit) et l'activité (travail effectif), qui est observable dans toutes les situations de travail et qui mobilise l'intelligence corporelle, engage le corps. L'activité extra-professionnelle ne permet donc pas de faire face sur le long terme à la souffrance qu'une perte d'emploi peut engendrer.
- « Les effets subjectifs des « nouvelles » organisations du travail, **Souffrance et plaisir au travail dans une plateforme numérique, une Scop et une entreprise libérée** » est également une étude publiée par la DARES sous la conduite notamment de Christophe Dejors.

- **Ce travail a porté sur le rapport subjectif au travail et les questions relatives à la santé mentale à travers la description du travail effectif des professionnels engagés dans des « nouvelles formes d'organisation du travail ».** Il s'agit également d'étudier les formes de coopération entre salariés et les stratégies de défense déployées par les travailleurs pour faire face à la différence entre travail réel et prescrit, à laquelle ils sont confrontés. **Nous avons apprécié notamment la vision portée sur les formes d'entreprises dites « libérées »** que nous croisons de temps à autre. Il ressort qu'à priori l'engagement attendu des salariés est associé aux choix de valeurs de l'entreprise : chaque salarié doit veiller à l'image renvoyée à l'externe, acquérir et conserver une double compétence – scientifique et informatique – et s'impliquer dans les groupes transverses (réflexion sur les questions économiques, RH, marketing...) et le partage des connaissances avec les collègues. Cela exige d'investir un rapport subjectif spécifique à ce travail qui se traduit dans la façon d'affronter la question récurrente de la surcharge de travail, qui s'explique notamment par le fait que l'on ne dit pas « non » à un client, par le refus de recourir à des contrats précaires du type contrat de chantier, et par la participation des salariés aux activités transverses.

Dans celles-ci les échecs sont plus fréquents et s'imposent comme de vraies difficultés dans le travail. Les efforts psychiques à fournir par les salariés pour contribuer à l'organisation du travail sont conséquents, car cette dernière est en grande partie laissée à leur initiative, alors qu'existent par ailleurs des difficultés en raison d'un manque d'informations stratégiques.

Le mode d'organisation du travail, largement fondé sur la responsabilisation individuelle, induit par ailleurs une forme de pression psychique particulière. Le seul management par la performance ou par indicateurs chiffrés ne peut suffire à la dynamique de la reconnaissance. D'autant plus que la concurrence que ce mode de management instille a pour effet de déstructurer les collectifs de travail, voire d'instaurer la solitude et de priver le travailleur de reconnaissance. L'encadrement doit également, pour les auteurs, veiller à ce que les travailleurs ne trahissent pas leurs valeurs et leur sens du travail. L'autorité constitue ainsi un contre-pouvoir important qui peut éviter aux travailleurs de se mettre dans une position de conflit de valeur dans l'exercice de leur travail. **En déjouant le traitement interpersonnel des conflits et la personnalisation des problèmes, et en assumant la responsabilité et l'échec potentiel de la décision, l'autorité protège les autres travailleurs et assume une fonction importante dans la prévention de la santé psychique.**





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis plus de 14 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication S.SOUDANT
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité, organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // sebastien.soudant@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com 06 19 19 28 83 / 06 43 55 45 15