GUIDE

POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

SECAFI
Groupe ALPHA

GROUPE ALPHA
CENTRE ÉTUDES & PROSPECTIVE

COLLECTION
LES GUIDES AGIR
POUR L'AMELIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

03 PRÉAMBULE

Cadrer le sujet

04 FICHE 1 Chiffrer les risques psychosociaux des représentants du personnel
05 FICHE 2 Cartographier les facteurs d'exposition et de protection
06 FICHE 3 Agir pour l'égalité entre femmes et hommes, une clé pour la prévention

Accompagner l'élu dans son parcours, de l'entrée à la sortie du mandat

08 FICHE 4 Entrer dans le mandat
10 FICHE 5 Se former
12 FICHE 6 Agir sur la charge de travail
13 FICHE 7 Fonctionner en collectif
15 FICHE 8 Sortir du mandat

Répondre à deux cas particuliers

17 FICHE 9 Savoir agir et préserver sa santé face au mal-être des salariés
19 FICHE 10 Faire face à une réorganisation/restructuration

Construire un dispositif de prévention

21 FICHE 11 Intégrer les risques psychosociaux des représentants du personnel aux relations sociales
22 FICHE 12 Négocier un accord de droit syndical
24 FICHE 13 Mobiliser les acteurs de la prévention
26 FICHE 14 Lutter contre la discrimination syndicale et le harcèlement

28 ANNEXES Les outils pratiques

PRÉAMBULE

Alors que les lois se succèdent à un rythme effréné et modifient en profondeur les relations sociales, peu de travaux se préoccupent des conditions concrètes de réalisation des mandats et de leurs effets sur les quelque 600 000 représentants du personnel en France.

Or, l'engagement dans un mandat d'élu des salariés contient tout autant une fonction émancipatrice pour ses dépositaires qu'un revers de potentielles souffrances. C'est précisément pour éclairer la question des risques psychosociaux propres aux représentants du personnel que Secafi et le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha ont mené l'enquête en 2015/2016.

Cette enquête s'est déroulée en trois phases. La première s'appuyait sur une série d'entretiens réalisés auprès d'élus et de mandatés au sein des entreprises ainsi que d'acteurs externes en lien avec cette thématique : médecin du travail, inspecteur du travail, représentants syndicaux confédéraux, fédéraux et territoriaux. La deuxième phase consistait en la diffusion d'un questionnaire en ligne adressé aux personnes réalisant ou ayant réalisé au cours de l'année écoulée un mandat syndical et/ou de représentant du personnel. Celui-ci comportait une centaine de questions portant sur les caractéristiques du mandat, du mandaté et de son entreprise et sur les conditions d'exercice du mandat. Au total, 3 868 représentants du personnel ont répondu au questionnaire. Enfin, la troisième phase visait à organiser des échanges dans le cadre de colloques et de séminaires autour des premiers résultats et à y faire réagir les premiers concernés, les représentants du personnel, ainsi que tous les acteurs intéressés. L'ensemble de ces contributions a alimenté le présent guide.

Considérer le mandat de représentant du personnel comme un travail, avec ses risques associés et ses ressources propres, tel est le postulat de ce guide qui se donne pour objectif de proposer des pistes pour construire une politique de prévention des risques psychosociaux des représentants du personnel. Non pas des recettes toutes faites qui n'existent pas, non pas la reproduction des outils du management moderne dont les élus combattent les effets délétères auprès des salariés, mais des pistes mises à disposition des élus de terrain pour qu'ils puissent s'emparer du sujet et inventer leurs propres solutions.

Ce guide se veut résolument évolutif et il s'enrichira des expériences, critiques et idées que vous pourrez nous faire remonter.

Certains diront, sans avoir vraiment tort, que les contraintes qui pèsent aujourd'hui sur les élus rendent en partie illusoires les conseils de ce guide. Mais d'autres pourront leur répondre que, de tous temps, seuls les horizons d'attente, aussi utopiques soient-ils, ont fait progresser l'humanité… « Pessimisme de l'intelligence, optimisme de la volonté » disait Antonio Gramsci citant Romain Rolland !

Bonne lecture.

Guide réalisé par Claire Blondet, Wilson Cordier, Hélène Delcros, Mathieu Malaquin et Anne-Marie Penzo.
Avec la contribution d'Elodie Montreuil, SECAFI.

CHIFFRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Un constat : une mise sous tension des représentants du personnel

L'enquête menée par Secafi et le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha interroge l'exposition aux risques psychosociaux des représentants du personnel et son impact sur leur santé. Les résultats nous interpellent.

55 % des représentants du personnel interrogés déclarent ressentir au moins un symptôme ayant un lien probable avec leur mandat. Sont notamment cités : les troubles du sommeil, la sensation de mal-être et la fatigue. 18 % des répondants déclarent avoir été en arrêt maladie en lien avec l'exercice de leur mandat et 5% évoquent des idées suicidaires ou mortifères. Le niveau de stress mesuré chez les représentants du personnel s'avère particulièrement élevé : 57% des femmes et 45% des hommes représentants du personnel sont en situation de stress décompensé soit un niveau beaucoup plus élevé que les dernières mesures faites sur les salariés en général (37% pour les femmes salariés et 24% pour les hommes salariés selon l'enquête Samotrace).

Nb : La notion de stress décompensé correspond à une situation dans laquelle les troubles liés au stress ne sont plus compensés et ont un impact avéré sur la santé des salariés.

Comprendre pour agir : un enjeu social

Les résultats de notre étude confirment l'hypothèse d'une spécificité de l'exposition des représentants du personnel aux risques psychosociaux du fait des conditions d'exercice de leur mandat, tant du point de vue des facteurs d'exposition qu'ils subissent que des facteurs de protection qui leur sont propres. Il convient d'analyser et de comprendre ce phénomène afin d'agir dessus.

Mener l'enquête, par questionnaire, entretien ou tout moyen adapté à la situation des élus dans l'entreprise, permet, au-delà de la mesure du phénomène, de faire prendre conscience de cette spécificité et du fait que le « travail d'élu » n'est pas indemne des risques liés au travail. Les difficultés liées à l'activité de représentant du personnel sont en effet souvent ignorées voire niées.

Connaître et reconnaître cette spécificité sont une condition pour construire une politique de prévention adaptée. Ceci constitue un enjeu social, au regard des relations sociales comme de l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés.

Mandatés ayant ressenti le symtôme en lien probable avec le mandat (en%)

• Troubles du sommeil	55 %
• Sensation de mal-être	38 %
• Fatigue au réveil et malaise physique pour aller au travail	37 %
• Fatigue persistante	36 %
• Douleurs	33 %
• Anxiété, angoisse avec manifestation physiques	26 %
• Apparition et/ou renforcement d'addiction (tabac, alcool, café, autre)	20 %
• Troubles digestifs	18 %
• Modification des conduites alimentaires Trouble de l'appétit	16 %
• Comportements violents et aggressifs	16 %
• Crise de larmes ou de nerfs	15 %
• Dermatoses eczéma, psoriasis…	11 %
• Apparition et/ou renforcement de la consommation médicamenteuse	11 %
• Troubles cardio-vasculaires	7 %
• Idées suicidaires ou mortofères	5 %

Source : Enquête Secafi/CEP (2015)

Pour aller plus loin **consulter les résultats de l'enquête de Secafi/CEP**

CARTOGRAPHIER LES FACTEURS D'EXPOSITION ET DE PROTECTION

Les principaux facteurs explicatifs sont liés aux conditions d'exercice du mandat et au genre…

Les principaux facteurs qui aggravent l'exposition aux risques psychosociaux des élus ou, au contraire, ceux qui permettent de la réduire, ne font pas ressortir de profils-types (par exemple, liés à l'âge, à la catégorie socioprofessionnelle, à la taille ou au secteur d'activité de l'entreprise, etc.) qui exposeraient particulièrement au stress. Ce sont bien les conditions d'exercice du mandat qui exposent aux risques psychosociaux, et non pas les caractéristiques sociodémographiques des représentants des salariés, à l'exception notable du genre.

… et recouvrent l'ensemble des familles de risques psychosociaux

Exigences émotionnelles particulièrement élevées, forte intensité du travail, rapports sociaux difficiles, conflits de valeur, insécurité dans la situation de travail, les risques psychosociaux auxquels sont exposés les élus recouvrent les différentes familles de risque. Capacité à développer son autonomie, par la formation syndicale notamment, soutien social apporté par un accord de droit syndical ou par l'aide des unions syndicales, espaces d'échange permettant aux représentants du personnel de prendre du recul tout en bénéficiant d'un soutien de proximité sont les facteurs principaux de protection des élus qui ressortent de notre enquête.

Facteurs explicatifs de l'exposition aux RPS des élus

FACTEURS D'EXPOSITION

- Ne pas prendre de la distance face au mal-être des salariés
- Devoir cacher ses émotions

- Ne pas avoir les moyens d'exercer son mandat
- Impacts sur la vie personnelle

- Frein pour son évolution professonnelle
- Difficultés à retourner à son poste de travail

- Se sentir isolée
- Avoir des relations conflictuelles avec la Direction

- Prendre des décisions heurtant ses convictions

FACTEURS DE PROTECTION

- Avoir réalisé des formations syndicales

- Bénéficier d'un accord de droit syndical dans son entreprise

- Être aidé et sutenu par les unions syndicales

Source : Enquête Secafi/CEP (2015)

Une base de réflexion pour l'action

Cette cartographie, à adapter à chaque situation locale, permet d'identifier les principales causes de l'exposition aux risques psychosociaux des représentants du personnel. Elle sert de base à la construction d'actions visant à supprimer ou à réduire les sources d'exposition et à développer les ressources de protection.

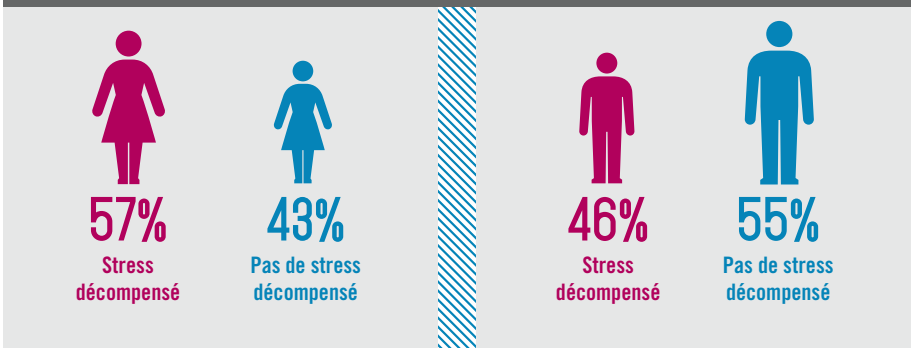
Pour aller plus loin consulter les résultats de l'enquête de Secafi/CEP

AGIR POUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES, UNE CLÉ POUR LA PRÉVENTION

Les femmes surexposées aux risques psychosociaux

Tout comme les femmes salariées en général, les représentantes du personnel sont plus exposées aux risques psychosociaux que leurs homologues masculins : 57% des premières sont en situation de stress décompensé, contre 45% des seconds. Notre enquête a montré que, parmi les différentes variables sociodémographiques (âge, catégorie socioprofessionnelle, diplôme, etc.), une seule ressort - et très nettement - comme facteur de risque : le genre.

Stress décompensé des représentants du personnel en fonction du genre



Source : Enquête Secafi/CEP (2015)

La reproduction de l'inégalité professionnelle entre femmes et hommes

La surexposition des élues aux risques psychosociaux est due en partie aux mêmes causes que celles à la source de l'inégalité professionnelle entre femmes et hommes, ce qui invite à réinterroger la place des femmes dans les instances représentatives du personnel et dans le syndicalisme :

- L'articulation des temps entre l'exercice d'un mandat, l'activité professionnelle et la vie personnelle s'avère plus difficile pour les femmes et pèse sur leur engagement et leurs pratiques, notamment parce qu'elles effectuent encore la majorité des tâches domestiques et parentales.
- La répartition des tâches entre femmes et hommes au sein des instances représentatives du personnel demeure très sexuée : les femmes s'occupent de tâches souvent moins valorisées, mais néanmoins à fort investissement. Elles se déclarent notamment plus exposées à la confrontation aux salariés en situation de mal-être (43%, contre 30% pour les hommes).
- Les femmes cumulent les discriminations liées à la fois à leur genre et à leur engagement militant, ce qui entrave leur évolution professionnelle et limite leurs possibilités en termes de parcours syndicaux.

Interroger la place des femmes au sein des IRP pour améliorer la prévention des RPS de tous les élus

À compter du 1er janvier 2017, la part des femmes et des hommes parmi les candidats aux élections professionnelles devra être proportionnelle à leur part dans l'électorat[1]. Cette mesure pourrait avoir le mérite d'amener les représentants du personnel et les organisations syndicales qui les mandatent à s'interroger sur la place des femmes, à mettre au jour les difficultés spécifiques qu'elles rencontrent dans l'exercice des mandats et à réfléchir aux moyens de les dépasser. Chercher à réduire leurs facteurs d'exposition aux risques psychosociaux serait, in fine, positif pour tous les représentants du personnel, femmes comme hommes.

[1] En application de l'article 7 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen ».

Des pistes pour l'action

Dresser un état des lieux	• Bilan quantitatif et qualitatif sur la place des femmes dans les IRP : part des femmes chez les RP, type de mandats occupés, ancienneté, responsabilités exercées, participation aux commissions, dossiers en charge, tâches réalisées, etc. • Aller à la rencontre des femmes (élues ou non) pour savoir ce qu'elles ont à dire de la question, des freins et des difficultés qu'elles rencontrent, que ce soit dans le travail ou dans le (potentiel) exercice d'un mandat pour étayer le diagnostic.
Travailler sur l'accès et l'intégration des femmes aux IRP	• Travailler sur les modes de sollicitation et de sélection des candidatures aux IRP pour les ouvrir davantage aux femmes. • Accompagner les femmes dans la prise de mandat : formation, tutorat, etc.
Interroger le fonctionnement des IRP	• Adapter les horaires et les lieux de réunion aux contraintes des représentantes du personnel. • Cadrer le niveau d'exigence et de sollicitation. • S'interroger sur le temps de parole accordé aux uns et aux "unes". • S'assurer que les modes informels de circulation de l'information ou de prise de décision n'excluent pas certaines catégories de réprésentants du personnel.
Travailler un contenu revendicatif propre aux femmes	• Prendre en compte les réalités propres aux femmes représentées : conditions particulières d'emploi, pénibilité propre aux métiers féminins, inégalités salariales, évolution professionnelle, violences faites aux femmes ou encore prise en charge de questions de santé qui leur sont spécifiques.
Négocier un accord de droit syndical	• L'article 4 de la loi Rebsamen prévoit qu'un accord devra déterminer "les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes". • Un bon outil pour poser le problème et avancer sur des mesures concrètes et adaptées aux situations locales des IRP. • La question de l'accès des femmes aux mandats de représentation du personnel et de leurs conditions spécifiques d'exercice peut aussi être intégrée dans un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

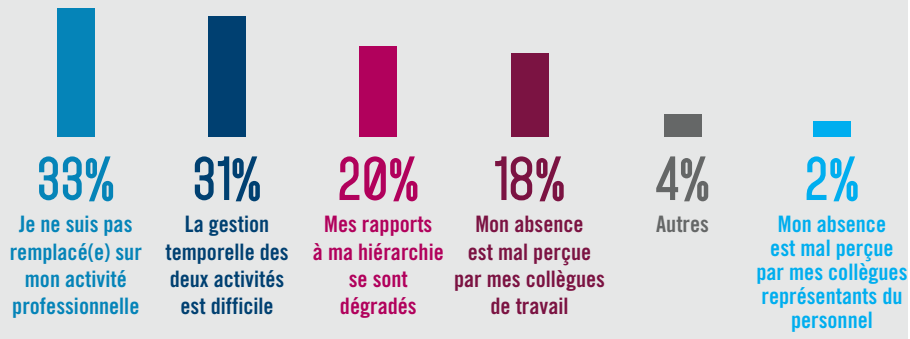
Pour aller plus loin consulter l'article « Donner toute leur place aux élues du personnel », *revue Santé & Travail*, n°94, avril 2016

ENTRER DANS LE MANDAT

L'entrée dans le mandat : un moment clé, source potentielle de « déconvenues »

L'entrée dans le mandat constitue une étape clé du parcours des représentants des salariés. C'est en effet le moment où ils confrontent la représentation qu'ils ont de la fonction et ses réalités, que ce soit en termes de charge de travail, de conditions d'exercice du mandat ou encore de compétences requises. Autant d'éléments qui peuvent contribuer à l'exposition aux risques psychosociaux, si un écart important se révèle.
Le fait d'instaurer un moment d'échange avec l'employeur sur les modalités pratiques d'exercice du mandat présente un intérêt s'il permet d'anticiper les difficultés rencontrées par les élus pour concilier le mandat et l'activité professionnelle.

Principales difficultés rencontrées pour concilier mandat et activité professionnelle



Source : Enquête Secafi/CEP (2015)

L'entretien de début de mandat : un outil dont il faut se saisir et qu'il faut préparer

Depuis la loi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical peuvent demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec l'employeur. Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat dans l'entreprise au regard de son emploi. Le représentant du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le texte stipule que cet entretien de « début de mandat » ne remplace pas l'entretien professionnel obligatoire au moins tous les 2 ans.

L'entretien de début de mandat, un moment privilégié pour :

- Discuter en amont de l'impact du mandat sur l'activité professionnelle.
- Prévoir les mesures pour compenser les temps d'absences (allégement de charge, remplacement...)
- Rappeler les moyens mis à la disposition des représentants pour remplir leur mandat et les contraintes que cela implique (temps de délégation, temps de convocation…).
- Faire reconnaître l'utilité des élus et des mandatés par l'entreprise.

Pour être efficace, l'entretien de début de mandat doit se dérouler avec l'encadrant hiérarchique direct du nouveau représentant des salariés ainsi qu'avec un responsable RH. L'un des enjeux de cet entretien est la prise de conscience par le manager des contraintes d'exercice du mandat. En aucun cas, il ne s'agit de rendre des comptes sur l'activité de mandaté. De son côté, le nouveau représentant a tout intérêt à se faire accompagner lors de l'entretien par un représentant du personnel ou un syndiqué ayant l'expérience des mandats. Celui-ci peut contribuer à anticiper les difficultés éventuelles, à "dépersonnaliser" la discussion, voire à rappeler les droits du mandaté.

Au-delà de l'entretien de début de mandat

L'entretien de ne peut constituer le seul outil pour une entrée dans le mandat réussie. D'autres actions primordiales renvoient au fonctionnement collectif (Cf. Fiche 7) et à la formation (Cf. Fiche 5).

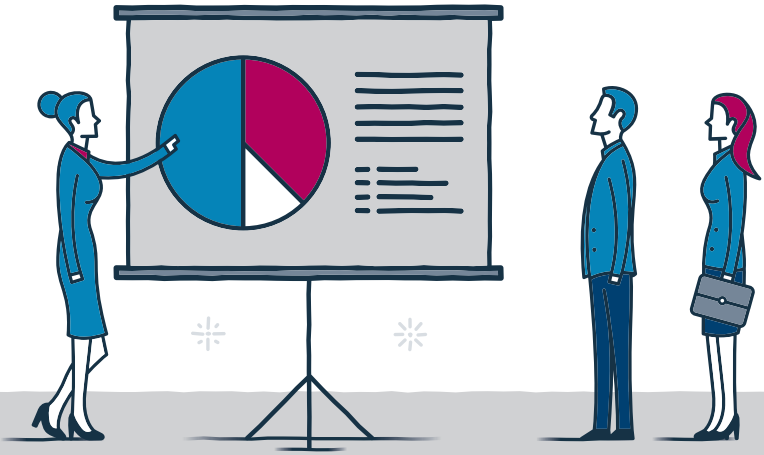
SE FORMER

La formation, une ressource clé pour les représentants du personnel

La formation des représentants du personnel joue un rôle important pour la prévention de leurs risques psychosociaux. Elle permet "d'armer" les élus, particulièrement en début de mandat, mais fait aussi office de « soupape de sécurité » en cours de mandat. Elle est l'occasion de sortir de son milieu de travail habituel, de prendre du recul par rapport à son activité et d'échanger avec des pairs. Elle constitue une ressource précieuse face à la complexité croissante des sujets à traiter pour les élus (juridique, économique, techniques de négociation, santé et sécurité au travail, etc.).

De fortes contraintes pèsent dans l'exercice concret de ce droit, parfois méconnu (temps alloué, financement, éloignement géographique, contenus, etc.) et certains représentants du personnel n'osent pas le demander.
Pourtant, la formation apparaît nettement comme facteur expliquant le stress décompensé des représentants du personnel : en facteur ressource lorsqu'ils en bénéficient et en facteur d'exposition aux risques psychosociaux dans le cas du refus d'une formation syndicale par la Direction.

On mesure ainsi tout l'enjeu pour les élus et mandatés de développer leur formation, qu'elle puisse bénéficier au maximum d'élus, qu'elle soit plus longue, plus fréquente au cours du mandat, plus accessible. Au-delà de la fonction primordiale d'apporter des connaissances utiles aux représentants du personnel, développer la formation valorise aussi le fait qu'exercer un mandat, c'est un travail et cela nécessite d'acquérir des savoirs. Cela participe donc de la reconnaissance des élus et mandatés.



Des pistes pour l'action

Construire une politique de formation pour les élus et mandatés	• Pour faire vivre le droit à la formation des représentants du personnel, construire une "politique de formation" collectivement est le meilleur moyen de répondre aux besoins des élus et mandatés, en début de mandat, bien sûr, mais tout au long de l'exercice : quels droits ? Quelles ressources mobilisables ? Quelles priorités, que ce soit en termes de contenu ou de public ciblé ? Etc. • Pour ce faire, se renseigner sur l'offre de formation auprès des syndicats, des organismes agrées et des instituts du travail. Ces organismes peuvent également adapter leurs formations à vos besoins spécifiques et prévoir un programme "sur-mesure".
Se former aux RPS et au travail syndical	• Au-delà des indispensables formations de base sur le rôle et les moyens des différentes instances représentatives du personnel, des modules sur les risques psychosociaux ou organisationnels sont utiles à l'ensemble des élus et mandatés. • Plus généralement, les formations qui permettront d'appréhender les modalités et les méthodes du "travail syndical" permettront de mieux s'organiser individuellement et collectivement. • Des formations spécifiques existent aussi sur l'accompagnement des représentants du personnel confrontés à des salariés en souffrance, ainsi que des échanges de pratique.
Négocier le droit à la formation	• Négocier un accord sur la formation des représentants du personnel pour améliorer les droits existants : nombre de jours de formation, formation de tous les élus et mandatés et non seulement des élus titulaires de CE ou de CHSCT, prise en charge des frais de formation et de la rémunération dans le cadre de la formation syndicale, etc. • Cette négociation peut s'intégrer dans un accord plus large sur le droit syndical et/ou être comprise dans la négociation sur le protocole d'accord préélectoral et/ou faire partie des réglements intérieurs du CE et du CHSCT. • Avoir le réflexe dans des négociations spécifiques (par exemple sur l'égalité professionnelle, sur la GPEC, sur la formation professionnelle, etc.) de négocier en amont un temps de formation adapté au thème pour les élus et mandatés amenés à négocier puis à suivre l'application de l'accord.
Former les directions et la hiérarchie de proximité	• Les directions devraient être davantage formées aux relations sociales et au fait syndical. • Les responsables de proximité, en particulier ceux ayant à encadrer des représentants du personnel, devraient pouvoir être formés et accompagnés concrètement sur la façon de gérer leur charge de travail, les absences occasionnées par l'exercice du mandat, l'évaluation du travail et la progression professionnelle des élus.

Pour aller plus loin

voir le focus sur le droit à formation des représentants du personnel en annexe 4 p. 30

AGIR SUR LA CHARGE DE TRAVAIL

Une charge de travail importante et complexe

Le manque de moyens mis à disposition des représentants du personnel pour exercer leur mandat constitue un facteur important de leur exposition aux risques psychosociaux.
Les deux tiers des représentants du personnel interrogés estiment ainsi que leur charge de travail, en lien avec l'exercice du mandat, est importante, voire excessive.
D'une part, la charge de travail repose sur un caractère multiple des tâches à assumer. D'autre part, cette fonction se technicise avec la complexification des entreprises et des systèmes de travail. Désormais, les élus doivent développer et maîtriser des champs de compétences de plus en plus vastes et complexes, tels que la négociation et la gestion de conflit ou encore l'analyse économique et financière. Enfin, l'accompagnement des salariés et leur représentation devant la hiérarchie peuvent être générateurs de charge de travail et de charge émotionnelle.

Source : Enquête Secafi/CEP (2015)

Des pistes pour l'action

Au niveau de l'instance représentative du personnel et/ou du syndicat	• Suivi exhaustif des temps réels passés en vue de négocier des heures de délégations, en adéquation avec la charge réelle de la fonction. • Travailler collectivement au sein de l'instance sur son organisation : identification des tâches, répartition des tâches, évaluation du temps nécessaire, indicateurs d'alerte en cas de risque de dépassement. Définir les priorités au regard du temps disponible. • Mutualisation des heures de délégation entre instances. S'appuyer sur un outil de suivi pour le pilotage des heures de délégation. • Intégrer les situations professionnelles spécifiques dans l'organisation de l'instance : travail posté, travail de nuit, du matin , exigences spécifiques du métier (disponibilité, prévisibilité, etc.). • Se renseigner sur les outils existants (assistance, formation, documentation, etc.) pour accompagner les représentants sur des sujets techniques (négociation, gestion de conflit, analyse économique et financière, évolutions juridiques).
Avec le manager de proximité	• Entretien de début de mandat (Cf. Fiche 4). • Si besoin, proposer des entretiens périodiques spécifiques à l'articulation mandat-activité professionnelle avec le manager et le responsable RH. • Mettre en place un dispositif de régulation de l'activité professionnelle en cas de forte activité liée à l'exercice du mandat (exemple : NAO).
Pour aboutir à un meilleur équilibre entre l'activité professionnelle et le mandat	• Renforcer le dispositif de remplacement sur le poste de travail pour que la charge de travail de l'activité professionnelle ne repose pas sur le mandaté ou l'équipe. • Garantir une réduction du volume de la charge de travail sur l'activité professionnelle en adaptant les objectifs assignés au représentant dans le cadre de son activité au regard de l'exercice de son/ses mandats.

Pour aller plus loin

voir l'outil de suivi des temps de délégation et de mutualisation en annexe 2 p. 28

FONCTIONNER EN COLLECTIF

L'isolement, une source de mal-être pour les représentants du personnel

Alors que la prise d'un mandat constitue le plus souvent l'occasion d'être intégrées dans de nouveaux collectifs construits autour des institutions représentatives du personnel et du syndicat, elle peut aussi s'avérer source d'isolement.

39% des élus se sentent isolés dans l'exercice de leur mandat, ce qui les expose aux RPS

Source : Enquête Secafi/CEP (2015)

Le collectif et sa capacité à controverser, une ressource pour les représentants du personnel

La solution principale pour faire face aux difficultés rencontrées par les élus & mandatés réside dans leur capacité à fonctionner collectivement, au niveau de l'instance représentative du personnel ou du syndicat d'entreprise ou encore en s'appuyant sur le soutien des fédérations syndicales ou des unions syndicales territoriales.
Ces collectifs seront à même de constituer une ressource précieuse pour les élus qui pourront mettre en débat la façon dont ils travaillent et les critères qu'ils se donnent pour apprécier la qualité de ce travail, échanger sur les difficultés concrètes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mandat, mais aussi trouver une écoute pour l'éventuelle souffrance qu'ils éprouvent. Ceci participe de la construction d'une « autonomie collective » favorable à la santé mentale de chacun.

Il n'existe pas de recette toute faite, tant la capacité à créer et à faire vivre ces collectifs dépend des contextes locaux et de leurs contraintes. Voici donc simplement quelques idées à discuter… collectivement !

Des pistes pour l'action

Organiser des temps spécifiques d'échanges entre élus	• Des temps réservés périodiquement pour discuter entre élus autour du mandat et ses difficultés et pour confronter les expériences. • Ces échanges peuvent être organisés au sein de l'instance, entre élus des différentes instances ou au sein du syndicat. • Solliciter, au besoin, l'intervention d'un tiers, syndicaliste extérieur à l'entreprise, professionnel, comme, par exemple, un psychologue du travail ou un expert. • Elargir ces échanges dans les instances syndicales extérieures à l'entreprise (fédérales ou interprofessionnelles) pour croiser les expériences entre élus de différentes entreprises ou secteurs.
Organiser le soutien pour traiter des situations complexes	• Partager systématiquement les cas complexes entre plusieurs élus. • Mobiliser les acteurs de la prévention pour se faire aider.
Organiser le travail des élus	• Définir collectivement les priorités que l'instance se donne, au vu des moyens à disposition. • Mettre en débat l'organisation et la répartition du travail au sein de l'instance. • Réinterroger régulièrement le mode de fonctionnement de l'instance.
Organiser l'intégration des nouveaux élus	• Transmission de l'expérience des plus anciens vers les nouveaux. • Présentation du fonctionnement des IRP et des interlocuteurs (DRH, inspecteur du travail, médecin du travail, etc.). • Information sur les moyens à disposition et organisation de la formation.

SORTIR DU MANDAT

La difficulté à concilier mandat de représentant et évolution professionnelle

La fin d'un mandat de représentant du personnel pose la question du retour à l'activité professionnelle. Celle-ci peut parfois poser problème, notamment pour les élus qui en ont été éloignés durant plusieurs années et/ou pour ceux dont le temps consacré au mandat prend le pas sur celui dédié à l'activité professionnelle.
40% des représentants du personnel interrogés appréhendent le retour au poste de travail. Cette difficulté à sortir du mandat constitue une source de stress importante. C'est également un facteur bloquant pour le renouvellement des élus. Afin d'éviter que l'investissement dans le mandat n'entraîne la fragilisation des salariés élus, la question du retour vers l'emploi doit être traitée collectivement.

Les risques lors de la reprise de poste sont multiples :

- Perte de compétence sur son poste de travail.
- Exclusion par l'équipe.
- Exclusion par l'employeur.
- Ennui sur un poste de travail, en décalage avec les activités pratiquées pendant le mandat.

Pour une gestion collective de la sortie de mandat des représentants

La sortie de mandat mérite d'être pensée collectivement. Au sein du collectif des représentants, en abordant la question de l'accumulation des mandats - en nombre et dans le temps - et son impact sur l'éloignement du poste de travail. Au niveau de l'entreprise, en élaborant, par exemple dans le cadre d'un accord de droit syndical, une procédure de "remise en activité professionnelle" en fin de mandat. Celle-ci pourra notamment prévoir un entretien de fin de mandat avec un responsable RH et le responsable hiérarchique direct au cours duquel seront abordés les moyens :

- Pour réintégrer l'équipe.
- Pour valoriser le travail du représentant.
- En termes de formation.

Le retour sur le poste de travail n'est pas la seule issue à la sortie de mandat. Cette dernière peut également constituer le moment d'une évolution professionnelle s'appuyant notamment sur l'expérience acquise lors du mandat.

S'appuyer sur la reconnaissance de l'activité de représentant pour évoluer

La loi Rebsamen prévoit quelques dispositions visant à faciliter la fin de mandat des représentants du personnel. Ainsi, au terme de leur mandat, les représentants du personnel titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical, disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail, bénéficient d'un entretien permettant de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Par ailleurs, un dispositif national de valorisation des compétences acquises par les représentants du personnel est instauré. L'administration est chargée d'établir une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. Ces compétences seront ensuite inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, permettant aux intéressés d'obtenir une qualification dans le cadre d'une demande de Validation des acquis de l'expérience (VAE). L'enjeu est de valoriser les compétences transversales acquises pendant le mandat et non pas celles spécifiques liées à l'exercice de l'activité syndicale. Cela doit permettre d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de VAE permettant l'obtention d'une autre certification. Ce dispositif ne doit donc pas être confondu avec le mécanisme de la VAE qui permet déjà aux représentants de faire valider leur expérience liée à l'exercice de responsabilités syndicales (Code du travail : Article L.6111-1).

Parmi les dispositifs de valorisation, le bilan de compétences peut également être mobilisé pour faire un point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat de représentant.

FICHE 9

SAVOIR AGIR ET PRÉSERVER SA SANTÉ FACE AU MAL-ÊTRE DES SALARIÉS

L'accompagnement des salariés en situation de mal-être est caractéristique de l'activité des représentants du personnel. Au cours de leur mandat, les élus peuvent être confrontés à de nombreuses situations de ce type, susceptibles d'être, pour eux, « coûteuses » psychologiquement et émotionnellement. Cette « confrontation » des élus au « mal-être » des salariés découle directement de leur positionnement en tant que « parties prenantes » au système de prévention des risques psychosociaux au sein de leur établissement ; en tant qu'acteurs ressources « à l'écoute » de leurs collègues.

En tant que représentant du personnel, savoir appréhender la portée et les limites de son rôle dans la gestion d'une situation de souffrance individuelle d'un salarié est essentiel pour être en capacité de se distancier face à la situation-problème et de se protéger face à cette source potentielle de tension, mais également pour favoriser un accompagnement de qualité du salarié en difficulté.

- C'est souvent cette « prise de distance » du représentant du personnel vis-à-vis des difficultés individuelles exprimées par les salariés qui in fine contribue au processus d'objectivation de la situation exposée et à l'apport des réponses les mieux adaptées aux difficultés exprimées.
- Inversement, l'absence de « prise de distance » du représentant du personnel face à la situation problème exposée par le salarié favorisera la posture de « parti-pris », l'élaboration d'interprétations hâtives amenant à un diagnostic de la situation réalisé sous le coup de l'« émotion » au détriment de l'objectivation.

Se préparer en amont et prendre en compte les limites de son rôle	
Orienter le salarié en situation de mal-être	• Eviter la posture de celui qui va résoudre les difficultés du salarié. • Disposer de la posture de celui qui oriente et conseille le salarié et lui vient ena soutien. • Le cas échéant, orienter le salarié en difficulté vers le service de santé au travail (médecine du travail, infirmerie) ou vers un dispositif de consultation externe à l'entreprise (médecin traitant, consultation en "pathologies professionnelles").
Disposer d'un rôle d'écoute du salarié en situation de mal-être	• Se montrer à l'écoute du salarié en difficulté. Dans ce cadre, diposer d'une posture "empathique", "neutre" et "bienveillante". • Préserver une certaine distance face à la situation exposée, de manière à ne pas se mettre soi-même en difficulté.
Réaliser un diagnostic objectif de la situation exposée par le salarié	• Réaliser un diagnostic objectif de la situation exposée par le salarié • Identifier les causes de la situation source de tension pour le salarié; cette identification étant nécessaire à l'apport de solutions correctives des difficultés qu'il rencontre. • Prévoir un "entretien formel" avec le salarié pour recueillir des éléments de diagnostic de la situation et identifier des solutions. • Ces éléments devront faire l'objet d'une analyse objective et distanciée de la situation. • Cette analyse pourra être élargie à un champ beaucoup plus "collectif" si les causes des difficultés du salarié se retrouvent dans le travail ou son organisation.

Savoir conduire un entretien avec un salarié en situation de mal-être pour aborder la situation de manière efficace.

Mettre en confiance le salarié

- En rappelant la portée de son rôle et de ses limites.
- En rappelant la confidentialité des propos rapportés en entretiens.
- En rassurant le salarié sur la finalité de l'entretien.

Etre à deux pour recevoir le salarié en entretien peut constituer une bonne pratique pouvant favoriser la posture de distanciation vis-à-vis de la situation rapportée par le salarié.

Favoriser l'expression du salarié

- En structurant son entretien sur un cadre prédéfini (guide d'entretien).
- En adoptant une posture d'écoute "active".
- En gardant une espression de neutralité

Objectiver les éléments, en présence, dans les propos rapportés par le salarié

- En incitant le salarié à verbaliser sur des exemples et faits précis.

Dans tous les cas, une orientation du salarié vers le service de santé au travail devra être proposée, permettant un suivi adapté à la situation.

Rendre le salarié acteur

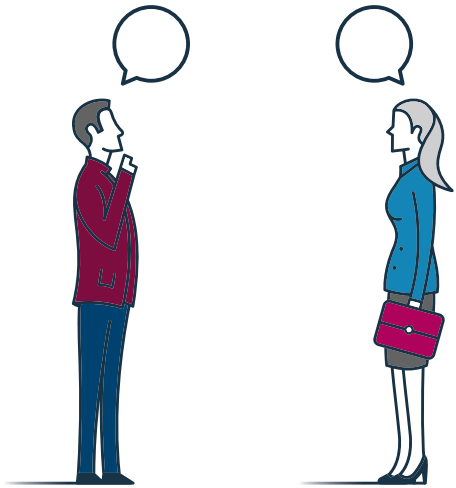
- En adoptant une posture de "relais".
- En laissant au salarié l'initiative de certaines démarches (prise de contact avec le médecin du travail).
- En favorisant la recherche de solutions communes.

Ce que l'on peut aussi faire pour bien appréhender ce type de situations

- S'appuyer sur certains leviers à disposition des IRP dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux pour aller plus loin dans le diagnostic de la situation et le déclenchement de leviers d'alerte : enquête CHSCT, alerte de l'inspection du Travail, etc.
- Se former sur la thématique des risques psychosociaux et sur les postures à adopter face à des salariés en souffrance.
- S'entourer de professionnels « acteurs de la prévention » auprès desquels prendre conseil pour la gestion de ce type de situations :

  - Le médecin du travail, qui constitue l'acteur central dans la gestion des situations de souffrance des salariés de l'entreprise et vers lequel orienter le salarié en difficulté.
  - Le psychologue du travail, si l'entreprise en dispose.
  - L'assistant social, si l'entreprise en dispose.
  - Les autres collègues élus des instances, sur lesquels s'appuyer pour ne pas agir seul.

Dans tous les cas, il ne faut pas hésiter à « passer la main » lorsque la situation commence à affecter personnellement.



Pour aller plus loin **consulter l'annexe 3, « Aborder des situations de mal-être au travail avec les salariés » p. 29**

FAIRE FACE À UNE RÉORGANISATION - RESTRUCTURATION

Pour les représentants du personnel, un projet de « restructuration » dans l'entreprise est une période difficile. Lorsqu'elle s'accompagne d'importantes suppressions de postes, une restructuration place souvent les représentants du personnel face à un champ de tensions important qu'ils doivent appréhender sur les plans à la fois individuels et collectifs.
Sur le plan émotionnel, la gestion d'une restructuration est un moment très exigeant, lorsque l'objectif de « sauver » un maximum de postes ou d'assurer les meilleures conditions de départ pour les salariés constitue un objectif de premier ordre.
Parallèlement, les représentants du personnel sont placés dans un rapport à de multiples souffrances individuelles, face à des salariés parfois fortement fragilisés par la perspective d'une perte de leur emploi, mais aussi et souvent, impatients que le processus d'information-consultation prenne fin pour être « fixés sur leur sort ».

Une période de réorganisation/restructuration peut exposer les représentants du personnel à un faisceau de contraintes potentiellement sources de tensions :

- Appréhender les différentes dispositions qui encadrent le processus de restructuration (données juridiques, économiques, informations sur les évolutions organisationnelles envisagées, etc.).
- Appréhender un volume d'informations parfois très important sur le projet et ses éléments constitutifs.
- Participer à de nombreuses réunions.
- Apporter des alternatives au projet et négocier avec la Direction et les porteurs du projet sur les différents champs de la réorganisation/restructuration (organisation, critères d'ordres, indemnités de départs etc.).
- Apporter un avis circonstancié sur le projet de réorganisation et les suppressions de postes projetées.

Pour le représentant du personnel, une période de réorganisation/restructuration est donc un moment durant lequel la posture du « sauveur » peut émerger, au risque parfois de mettre en péril sa propre santé et d'accroître les phénomènes de décompensation, une fois le processus de restructuration achevé. D'autant que l'élu peut avoir été lui-même directement impacté par une perte d'emploi.

Plusieurs « ressources » sur lesquelles l'élu peut s'appuyer contribuent à faire face à la gestion de cette période, individuellement et collectivement, difficile.

Le travail collectif entre représentants du personnel et entre instances CE/DP/CHSCT : une ressource essentielle

Ce travail collectif favorise en effet :

- Le partage entre élus des diverses connaissances et compétences nécessaires à une gestion efficiente de la phase de réorganisation.
- Une gestion au niveau du collectif d'élus des situations de mal-être de salariés que peut alimenter la phase de restructuration/réorganisation.
- Dans tous les cas, la gestion d'une restructuration nécessitera pour les représentants du personnel des différentes instances de l'entreprise (CE, CCE, CHSCT, DP) de travailler dans une bonne coordination :
  - D'abord parce que les impacts d'un projet de restructuration sont multidimensionnels et qu'ils portent sur l'organisation, l'emploi, les métiers, les conditions de travail. Dans ce cadre, l'analyse des impacts du projet doit impliquer un travail collaboratif entre les différentes instances en charge d'appréhender ces différentes dimensions.
  - Aussi parce qu'une bonne coordination entre les instances favorise la définition de stratégies d'actions et d'alternatives efficientes à porter face à une direction/porteurs du projet.

Se former pour faire face à une réorganisation/restructuration

Compte-tenu des nombreux et complexes enjeux (juridiques, économiques, sociaux, conditions de travail) à associer à une phase de restructuration, la formation constitue indéniablement un prérequis indispensable pour les représentants du personnel, leur permettant :

- D'appréhender la portée et les limites de leur rôle à jouer face à une situation exceptionnelle de réorganisation/restructuration dans l'entreprise.
- De disposer d'une connaissance des principaux sujets et enjeux à maîtriser dans le cadre d'un processus de restructuration/réorganisation.

En même temps qu'elle participe du développement des compétences individuelles des représentants du personnel, la formation constitue, pour eux, une ressource importante, grâce à laquelle ils disposeront, dès l'annonce du projet de restructuration/réorganisation, d'une visibilité sur les différents leviers d'actions possibles pour affronter cette période difficile.

- Face à l'expression de la souffrance des salariés, la formation des représentants du personnel aux risques psychosociaux et à la gestion des situations de mal-être des salariés sera tout aussi importante.

Solliciter l'expertise de son syndicat

Etant donné la complexité qu'implique la gestion d'un projet de restructuration, recourir individuellement et/ou collectivement aux conseils et soutien de son syndicat d'appartenance est une façon de bénéficier de toute la connaissance et expertise de celui-ci en matière de gestion « technique » et « pratique » d'une restructuration/réorganisation.

- Durant cette phase, les syndicats et les dispositifs d'accompagnements qui leurs sont spécifiques (aides sur des aspects juridiques, sur des stratégies d'actions à adopter vis-à-vis d'une Direction ou des salariés etc.) peuvent toujours constituer des atouts importants sur lesquels s'appuyer pour ne pas rester isolé en tant qu'élu.

Recourir à une expertise CE/CHSCT (dans le cadre d'un « projet important »)

L'expert pour les CE/CHSCT peut constituer un soutien technique d'importance sur lequel s'appuyer pour mieux appréhender en tant qu'élus toute la technicité d'une phase de réorganisation/restructuration et être accompagnés et conseillés durant cette phase.

Pour les représentants du personnel, les enjeux d'une expertise sont multiples :

- Appréhender les multiples conséquences économiques, organisationnelles et conditions de travail du projet et être accompagnés lors du processus de remise d'avis.
- Etre accompagnés lors du processus de négociation avec la Direction.
- Porter des pistes d'actions et alternatives possibles à la réorganisation envisagée.
- Rendre un avis étayé sur le projet de réorganisation et ses risques

Solliciter des appuis externes

Lors d'une phase de restructuration, s'appuyer sur des acteurs externes à l'entreprise constituera une ressource indéniable pour faire face, en tant que représentant du personnel, aux nombreuses exigences qui accompagnent cette période difficile et pour disposer de soutien, de conseils et être accompagné.

- Parmi les différents acteurs que l'on peut utilement solliciter pendant cette période, le médecin du travail et l'inspecteur du Travail constituent des ressources incontournables p (cf. fiche « Mobiliser les acteurs de la prévention »).
- Face à l'émergence des situations de mal-être des salariés que peut favoriser une phase de restructuration, prévoir la mise en place d'un dispositif d'accompagnement psychologique des salariés sur site constituera également l'une de ces ressources qu'il ne faudra pas hésiter à déclencher.

FICHE 11

INTÉGRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX RELATIONS SOCIALES

Au-delà de la responsabilité juridique incombant à l'employeur comme pour tout salarié (article L.4121-1 du Code du travail), qui est garant de la prévention des risques psychosociaux des représentants du personnel ? La question est complexe, car, dans le travail des représentants du personnel, s'entremêlent des contraintes, qui relèvent de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur mandat, et des conditions d'exercice, façonnées par l'instance représentative du personnel à laquelle ils appartiennent ou par le syndicat qui les a mandatés. Notre enquête met à jour les attentes importantes des représentants du personnel concernant les dispositifs de prévention : la moitié est en attente de dispositifs prenant en compte les facteurs de risques psychosociaux des élus et mandatés.

Suivi d'indicateurs

- Objectiver les difficultés du mandat par un fichier de suivi de la charge de travail en vue de faire prendre conscience des enjeux et de mettre en place un plan d'action.

Diagnostic

- Intégrer les risques spécifiques à l'exercice d'un mandat au DUERP dans le champ de l'analyse des risques psychosociaux.
- En cas d'enquête RPS par questionnaire ou démarche qualitative, proposer de faire un zoom sur cette population, comme c'est le cas pour d'autres, par exemple, le management.

Plan d'action

- Proposer un plan d'action spécifique en matière de prévention des RPS pour les représentants du personnel.
- Mettre en place une commission de suivi de l'activité des IRP : difficultés rencontrées, suivi des actions, etc.
- Utiliser les règlements Intérieurs des IRP (L2325-2 du Code du travail pour le CE et loi Rebsamen pour le CHSCT) comme un outil de prévention : normaliser les relations, fixer des exigences en terme d'animation de l'instance.

Dispositif d'alerte

- Le droit d'alerte du CHSCT peut être utilisé en cas de danger grave et imminent (L4131-2 du Code du Travail).
- L'enquête du CHSCT est menée de façon ponctuelle, lorsque, malgré des mesures préventives, le risque s'est réalisé : arrêt de travail, incidents répétés, accident (L4612-5 du Code du Travail).
- Demander si besoin des visites médicales spécifiques aux élus et mandatés.

Dispositif en cas de réorganisation

- En cas de projet important, anticiper les difficultés éventuelles (charge de travail supplémentaire, charge émotionnelle, tensions relationnelles) et mettre en place un plan d'action spécifique et s'appuyer sur les différents acteurs.

Pour aller plus loin **voir l'outil pour intergrer les RPS des RP dans le document unique en annexe 1 p. 28**

NÉGOCIER UN ACCORD DE DROIT SYNDICAL

Un outil pour protéger les représentants du personnel et renforcer leurs droits

L'accord de droit syndical apparaît comme un facteur de protection déterminant dans notre enquête. 45% des répondants en bénéficient et ils sont nombreux à le plébisciter comme dispositif pour prévenir les risques psychosociaux des représentants du personnel.

L'accord de droit syndical peut permettre de cadrer les relations sociales dans l'entreprise, de donner des instruments pour protéger les élus et mandatés de la discrimination syndicale et d'accroître leurs droits tout en prévoyant des modalités pratiques adaptées aux situations locales d'exercice des mandats. L'accord de droit syndical peut aussi faciliter les relations des représentants du personnel avec la hiérarchie de proximité. Celles-ci pourront s'inscrire dans un cadre négocié plutôt que d'être uniquement tributaires du comportement de tel ou de tel. Enfin, l'accord de droit syndical aura valeur symbolique s'il marque la volonté de la Direction de valoriser la représentation du personnel et le fait syndical dans l'entreprise.

Des pistes pour négocier un accord de droit syndical

Il n'y a pas d'accord de dialogue social idéal car il doit s'adapter aux contraintes spécifiques d'exercice des mandats dans l'entreprise. Comme toute négociation, ce qui pourra être obtenu, en plus des dispositions légales, dépendra évidemment beaucoup du rapport de force. On peut aussi construire un accord de droit syndical par étape, en ajoutant progressivement de nouvelles dispositions.

Dans tous les cas, avant de se lancer dans une telle négociation, il faudra faire le point sur :

- Les dispositions légales et conventionnelles, qui s'appliquent au droit syndical (qui constitueront, donc, la base minimale à partir de laquelle commence la négociation).
- Les accords et usages existants dans l'entreprise à ce sujet.
- Les contraintes et obstacles concrets auxquels sont confrontés les représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats, en les considérant dans leur diversité (différents types de mandats, temps passé plus ou moins important, etc.).
- Les solutions mises en place même de façon informelle par les élus et mandatés et leurs idées d'amélioration.

Attention, la négociation d'un accord de droit syndical peut aussi contenir quelques pièges, qui constituent autant de sujets de débat à poser avec les représentants du personnel :

- La professionnalisation des représentants du personnel, dont la gestion serait individualisée et s'appuierait sur les outils classiques du management.
- L'institutionnalisation du syndicalisme, qui favoriserait un syndicalisme de « négociation » au détriment d'autres formes de pratiques syndicales.
- L'appréciation négative des salariés sur certaines mesures, qui, mal comprises, pourraient être assimilées à des formes de favoritisme pour les représentants du personnel.

Il peut être utile de prévoir une commission de suivi de l'accord pour parer aux problèmes d'interprétation, résoudre les problèmes qui apparaîtront immanquablement lors de sa mise en œuvre et l'ajuster au fil de l'évolution des pratiques.

Quelques idées non exhaustives classées par grandes thématiques

Temps alloué aux mandats

- Augmentation des crédits d'heures légaux pour les différents mandats
- Attribution d'heures de délégation propres aux suppléants
- Attribution d'heures de délégation pour les salariés qui participent aux différentes commissions du CE
- Attribution d'un crédit d'heures à la section syndicale en fonction, par exemple, des résultats aux élections professionnelles
- Désignation d'un représentant des élus et mandatés auprès de la direction pour examiner les différentes relatifs à l'utilisation des heures de délégation

Articulation avec l'activité professionnelle

- Prise en compte des heures de délégation, qui sont des heures travaillées, dans l'organisation du service
- Aménagement, voire adaptation, du poste de travail pour rechercher la compatibilité entre l'organisation du travail et l'exercice d'un mandat
- Révision des objectifs professionnels

- Octroi de personnel supplémentaire pour le service ayant des représentants du personnel
- Mise en place systématique d'un entretien entre la direction des ressources humaines, le responsable hiérarchique direct et le nouveau titulaire de mandat visant à articuler la tenue de l'emploi et l'exercice du mandat. Cet entretien pourra utilement être renouvelé régulièrement en cours de mandat pour faire le point. Le représentant du personnel pourra être accompagné par la personne de son choix

Fonctionnement des IRP et des OS

- Mise en place d'une commission CE et/ou CHSCT destinée à suivre les représentants du personnel et à traiter les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mandat
- Mandats supplémentaires, tels que représentant syndical au CHSCT ou au CE, avec des suppléants, délégués syndicaux supplémentaires en fonction de la dispersion des lieux géographiques de travail, etc., avec les crédits d'heures correspondants
- Moyens matériels mis à la disposition des élus et mandatés, des IRP et des OS : téléphone, ordinateurs, prise en charge de la saisie des minutes lors des réunions de CE/CHSCT, remboursement des frais de déplacement (en plus des réunions convoquées par l'employeur) pour les représentants du personnel dont l'activité se répartit sur plusieurs sites, local syndical aménagé dans chaque établissement, etc.
- Accès à l'intranet et à la messagerie électronique pour les organisations syndicales et les IRP
- Crédit financier annuel alloué à chaque section syndicale en fonction des résultats électoraux
- Attribution d'un crédit d'heures à la section syndicale
- Attribution d'un crédit d'heures au secrétaire de la section syndicale ce qui permet la reconnaissance officielle de ce mandat
- Attribution d'un crédit d'heures à l'ensemble des salariés (par exemple, une heure par mois) pour assister aux réunions d'information organisées par les organisations syndicales
- Intervention des organisations syndicales dans les sessions de formation de la hiérarchie autour des relations sociales
- Droit de saisine par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections pour engager une négociation
- Organisation des élections professionnelles tous les deux ans
- Validation majoritaire des accords (50%)

Carrière des représentants du personnel

- Neutraliser le temps passé à l'exercice du mandat pour l'évaluation professionnelle et l'évolution de la rémunération (y compris la rémunération variable).
- Mise en place d'une réunion annuelle entre la direction et les organisations syndicales pour faire le bilan des évolutions professionnelles et des augmentations annuelles des élus et mandatés et vérifier l'absence de discrimination.
- Favoriser le maintien d'une activité professionnelle digne d'intérêt et préserver également les possibilités d'évolution de carrière
- Mise en place d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience syndicale, qu'elles soient spécifiques ou transversales, accessible aux représentants du personnel après un temps de mandat à définir (mais sans attendre la fin de l'exercice d'un mandat).
- Aide à la constitution de dossiers de VAE
- Aménagement du temps de travail pour des salariés s'engageant dans une formation
- Partenariat avec des instituts du travail et des universités pour faciliter l'intégration dans des démarches diplômantes.
- Possibilité pour les élus et mandatés d'effectuer un bilan professionnel et un bilan de compétences soit pour formaliser les compétences acquises en cas de continuation de l'exercice de mandats ; soit pour engager un processus d'orientation, en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein.

Formation

- Amélioration de la formation économique, sociale et syndicale par l'attribution de jours indemnisés à 100% par l'entreprise
- Engagement de l'employeur à organiser l'aménagement du travail, au besoin par leur remplacement, des salariés utilisant leur droit au congé de formation économique, sociale et syndicale
- Amélioration de la formation pour les représentants du personnel en formant également les suppléants, les délégués du personnel, les délégués syndicaux et en prévoyant des jours de formations supplémentaires en continue durant le mandat
- Dispositions spécifiques pour les représentants du personnel envisageant un retour complet à une activité professionnelle (bilan de compétences, formations qualifiantes ou diplômantes)
- Principe d'équité de traitement dans l'accès à la formation continue professionnelle pour les mandatés par rapport aux autres salariés

Égalité entre les hommes et les femmes

- Voir la fiche 3 : Agir pour l'égalité entre femmes et hommes, une clé pour la prévention

Information et formation de la hiérarchie de proximité

- Réunion d'information, lors du renouvellement des IRP, à l'attention de la hiérarchie et en présence des élus et mandatés sur le rôle des élus et les droits liés à l'exercice des mandats
- Formation de tous les managers sur les rôles et missions des représentants du personnel et des organisations syndicales
- Entretien de prise de mandat pour les managers encadrant des représentants du personnel dans leur équipe avec remise d'une fiche par la RH clarifiant leurs responsabilités en la matière.

Pour aller plus loin voir le point juridique sur la négociation d'un accord de droit syndical en annexe 5 p. 32

MOBILISER LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux, le paysage français dispose de différents acteurs, dits acteurs de prévention, aux rôles explicitement définis par le Code du travail, contribuant à la préservation de la santé et de la sécurité au travail. Même si leur contribution en matière de préservation de la santé au travail des représentants du personnel est peu formalisée, il n'en demeure pas moins qu'ils peuvent contribuer par leurs actions à :

- Faire savoir que les représentants du personnel ne sont pas protégés d'emblée des risques psychosociaux.
- Identifier et alerter sur les risques psychosociaux inhérents à l'exercice du mandat de représentant du personnel.
- Accompagner et soutenir les salariés exerçant des mandats de représentants du personnel ayant des difficultés dans le travail.

Les différents acteurs de prévention peuvent être mobilisés et peuvent exercer un rôle d'alerte, de conseil, de soutien, de relais et d'aide pour la recherche de solutions.

Identifier les acteurs locaux de la prévention sur lesquels les représentants du personnel vont pouvoir s'orienter

Coupon à découper et à remplir

Les différents acteurs de prévention susceptibles d'être mobilisés
sur la prévention des risques psychosociaux
(pour alerter, être conseiller, être soutenu, relayer, rechercher des solutions)

Acteurs internes/externes identifiés	Interlocuteur Adresse, téléphone, courriel (à compléter)
Structure syndicale	
Délégué syndical - Représentant du personnel	
CE/CHSCT	
Direction	
Direction des ressources humaines	
Service de Santé au Travail (dont médecine du Travail)	
Inspection du Travail	

Des pistes pour l'action

Mettre en œuvre une relation constructive avec les acteurs de prévention leur permettant d'exercer pleinement leurs rôles	• Renouer et entretenir la relation au démarrage et, en cours de mandat **(pas uniquement au moment où une situation critique apparaît).** • La relation avec certains acteurs de la prévention est inexistante ou quasi inexistante (une expérience antérieure perçue négativement a pu couper court à toute sollicitation). • Identifier sur le champ de la prévention les possibilités d'action de l'interlocuteur : rôle d'alerte, rôle de conseil, rôle de soutien, rôle technique, rôle d'acteur relais auprès d'autres interlocuteurs.
Caractériser dans quelles sphères les risques psychosociaux s'expriment et le porter à la connaissance des acteurs de la prévention	• Dans l'organisation, l'animation et le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel. • Et/ou ils atteignent aussi la sphère professionnelle. • Et/ou ils atteignent aussi la sphère personnelle. • Le fait de parler des difficultés des représentants du personnel peut désamorcer dans certains cas une situation ou permettre de porter collectivement un autre regard sur les difficultés rencontrées. • La fonction RH peut constituer un levier d'amélioration. Il peut être pertinent de la rencontrer pour alerter sur les difficultés rencontrées et, y trouver rapidement une issue.
Développer des dispositifs de prévention des risques psychosociaux spécifiques aux représentants du personnel permettant une meilleure prise en compte de leurs préoccupations	• Le travail sur le Règlement Intérieur du CHSCT peut être un outil pour régulariser (normaliser dans le bon sens du terme : de retour à la norme) les relations et fixer des exigences en terme d'animation de l'instance de CHSCT (nouvelles dispositions réglementaires inscrites dans la Loi Rebsamen sur l'obligation de mise en place d'un Règlement Intérieur du CHSCT). • Un Plan d'action spécifique en matière de prévention des risques psychosociaux pour les représentants du personnel (à intégrer au moment de la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des risques professionnels). • Une discussion au moment de l'Entretien de début de mandat ou en cours de mandat.

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION SYNDICALE ET LE HARCÈLEMENT

La discrimination syndicale et le harcèlement, des facteurs d'exposition aux risques psychosociaux

Les représentants du personnel peuvent être victimes de pratiques déviantes du fait de leur mandat. Ils peuvent ainsi faire l'objet de ce qu'ils estiment être du "harcèlement moral", à savoir des formes de répression syndicale de la part de la direction dans le but de les pousser à la démission. Les élus peuvent aussi être exposés à de la discrimination syndicale qui va entraver leur progression de carrière par rapport aux autres salariés. 58 % des représentants du personnel estiment que leur évolution professionnelle a été freinée par leur mandat.

Ces pratiques constituent des facteurs d'exposition aux risques psychosociaux pour les représentants du personnel. Le harcèlement peut être source d'une tension quotidienne qui s'exerce sur le mandaté. La discrimination syndicale peut déboucher sur un sentiment de déclassement, en termes de position statutaire, d'intérêt au travail ou de salaire.
Si les effets délétères du harcèlement et de la discrimination syndicale sont avérés, leur mise en évidence ne va pas soi. Il s'agit en effet de notions juridiques précises qui demandent à être étayées en référence au cadre réglementaire.

Un enjeu : identifier les indices de harcèlement ou de discrimination

Tout l'enjeu pour protéger des salariés exposés à des formes de harcèlement ou de discrimination en raison de la détention d'un mandat est d'en faire la démonstration afin de pouvoir invoquer le droit. En la matière, il faut se reporter aux définitions données par le Code du travail : article L .1152-1 pour le harcèlement ; articles L1132-1, L2141-5, L2141-7 pour la discrimination en général et syndicale en particulier.

Il est difficile de prouver l'intention de harcèlement ou de discrimination d'un employeur dans la mesure où celui-ci va chercher à la dissimuler. C'est la raison pour laquelle le législateur a "aménagé la charge de la preuve". Cela signifie concrètement que le salarié qui estime être victime de tels agissements doit uniquement présenter au juge des indices laissant supposer leur existence. C'est ensuite à l'employeur de se justifier en prouvant que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'exercice d'un mandat.

La mesure de la loi Rebsamen pour lutter contre les discriminations salariales

Afin de lutter contre les discriminations salariales, la loi Rebsamen a créé un dispositif visant à garantir aux représentants du personnel une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable (article L.2141-5-1 du Code du travail).
La portée de cette mesure est cependant restreinte car elle ne s'applique qu'aux représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de la durée du travail, donc, de fait, qu'à ceux exerçant plusieurs mandats.

Il existe un outillage statistique qui permet de mettre en évidence l'existence d'une discrimination salariale à l'encontre des représentants du personnel. On citera notamment la méthode "Clerc" ou encore méthode de dite "de triangulation" qui procède par comparaison de situation équivalente entre salariés.
Dans la perspective de constitution d'un dossier, différents acteurs pourront être sollicités : l'expert auprès du CE ou du CHSCT, notamment, pour aider à objectiver la situation ; l'inspection du travail, le défenseur des droits.
L'encadrement des modalités d'évolution salariale et professionnelle des élus pourra être mis à l'ordre du jour de la négociation d'un accord de droit syndical.

Différents types de discriminations syndicales

La jurisprudence produit de nombreux exemples de discriminations syndicales. En termes de parcours professionnel, elle établit notamment que la discrimination syndicale résulte à la fois de :

- Différences d'évolution de carrière

Il y a discrimination syndicale si, dès lors qu'il est mandaté, le salarié ne bénéficie plus de promotion, d'augmentation de salaire ou lorsque celles-ci sont inférieures à celles des autres salariés à situation comparable.

- Mesures ciblées sur les représentants des salariés

La discrimination syndicale est également perceptible quand l'employeur prend des sanctions disciplinaires en lien présumé avec le mandat syndical ou lorsqu'il multiplie à l'endroit du représentant des salariés des mesures traduisant un acharnement.

- Absence d'entretien d'évaluation

L'absence d'entretien annuel d'évaluation peut également constituer un élément de discrimination à l'égard des représentants du personnel.

Pour aller plus loin

consulter le Guide Agir en cas de présomption de harcèlement sur le site de Secafi

consulter l'annexe 6 proposant un point juridique sur la discrimination syndicale p. 33

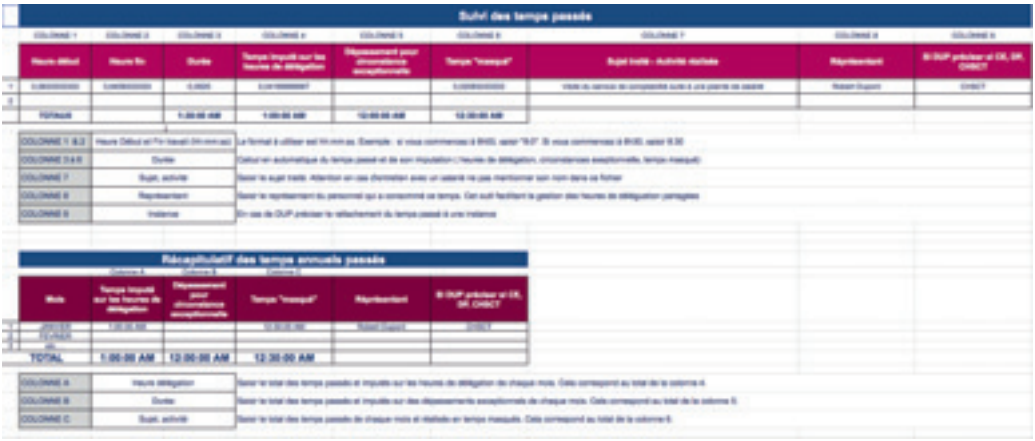
LES OUTILS PRATIQUES

1/ Intégrer les risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

Intégrer les RPS des représentants du personnel dans le DUERP

Personnel concerné	Risques	Exposition des salariés	Actions de protection et de prévention mises en place	Evaluation du niveau d'efficacité de l'action	Mesure d'amélioration	Priorité (1 à 3)	Échéance	Commentaire
Représentants du personnel	Forte augmentation de la charge de travail en raison du projet de réorganisation X sur la période juin 2016-juin 2017	Forte	Réunion avec les responsables de service en vue d'identifier les mesures d'allègement de la charge de travail au poste durant la phase de consultation sur le projet entre juin 2016 et février 2017	Moyenne	2 managers présents sur les 5. Nouvelle réunion à mettre en place	1	mars-16	Deuxième réunion avec les managers programmée à avril 2016

2/ Outil de suivi des temps passés en délégation et de mutualisation des temps de délégation



Vous pouvez accéder à ce fichier en ligne à l'adresse suivante : https://goo.gl/gHywct

3/ Aborder des situations de mal-être au travail avec les salariés

Repères pour échanger avec un salarié en difficulté

1. Questionner le travail

- Repérer les points de tensions dans le travail et ce qui pour le salarié est problématique dans cette situation :

  Quelles sont les conditions de réalisation du travail ?
  - Quelles exigences ?
  - Quelle organisation du travail ?
  - Les conditions de réalisation du travail se sont-elles dégradées ? Pourquoi ? Comment ?
  - Quelle maîtrise du travail à réaliser ?
  - Quelles marges de manœuvre ?…

  Quel est l'état des relations de travail ?
  - Dégradation ? Tensions, conflits ?
  - Motivation collective ?
  - Soutien hiérarchique ?
  - Soutien des collègues ? Confiance, solidarité ?...

  Est-ce qu'il y a des points de tensions liés à des changements
  - Sentiment de changements permanents ?
  - Changement d'organisation ?
  - Des tâches ?
  - Du collectif ou management ?

  Faire préciser les zones de flou, les incohérences (sortir du discours général).
- Comment le salarié perçoit-il son travail et ses perspectives professionnelles ?

  Perte de sens, de considération dans le travail ?
  Sentiment de ne plus avoir sa place ?
  Quelle visibilité sur l'avenir ? Sur l'évolution des métiers, des compétences ?...

2. Les points de vigilance

- Éviter le piège d'un conflit entre personnes.

  Vérifier si l'origine ne se situe pas dans le travail.
  Réinterroger la manière d'organiser le travail et la manière d'évaluer les performances.
  Faire le lien avec le travail (arrivée d'un nouvel équipement, réorganisation, changements, qui doit faire quoi et comment? Y-a-t-il déjà eu des événements du même type ?).
- Ne pas se focaliser sur la situation qui fait déborder le vase, remonter en amont.
- Questionner sur la signification des faits.
- Veiller à bien différencier émotions, ressentis et faits.
- Quels types de troubles exprime le salarié ?

3. Quelles actions mener ensuite

- Garder trace de ce qui a été dit pour :

  Partager avec les autres élus du CHSCT.
  Constituer un dossier qui permettra d'en remonter une synthèse collective en CHSCT.
- S'effondrer au travail est le signe d'une souffrance qu'il ne faut pas banaliser :

  Écoute, orientation du salarié vers le médecin du travail.
  Déclaration en accident du travail.
  Enquête sur son origine > enquête CHSCT après accident de travail (art. L.4612-5).
- Faire appel à des personnes ressources.

  Acteurs internes : RH, acteurs SST.
  Acteurs externes : médecin du travail, inspecteur du travail.

4/ Pour aller plus loin sur la formation

Focus sur le droit à formation des représentants du personnel

Suivre une formation est indispensable et primordial pour appréhender le rôle et les moyens d'actions des représentants du personnel. Pourtant, les droits restent limités en la matière. Petit récapitulatif des droits existants, sachant qu'il faut bien distinguer le droit à formation des représentants du personnel et le droit à formation économique, sociale et syndicale (ancêtre du congé d'éducation ouvrière institué par une loi du 23 juillet 1957). Et que rien n'interdit (au contraire !) de négocier dans un accord d'entreprise des dispositions plus favorables à la formation des élus et mandatés !

Formation des représentants du personnel						
Bénéficiaires	Objet	Durée	Financement	Organisme de formation	Modalités	Réf Code du travail
Elus titulaires du CE	Économique.	5 jours (renouvelés tous les 4 ans de mandat, consécutifs ou non).	Employeur pour le maintien du salaire. Budget de fonctionnement du CE pour les coûts liés à la formation (frais pédagogiques, frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires).	Au libre choix des représentants du personnel dès lors que l'organisme est agréé.	Demande à adresser à l'employeur au moins 30 jours avant la formation avec date et durée du stage ainsi que le nom de l'organisme de formation.	Article L.2325-44.
Représentants du personnel au CHSCT	Risques professionnels. Conditions de travail. Mesures de prévention.	3 jours pour les établissements de moins de 300 salariés. 5 jours pour les établissements de 300 salariés et plus.	Maintien du salaire et coûts liés à la formation pris en charge par l'employeur.	Idem.	Idem.	Articles L.4614-14 et R.4614-21 à R.4614-36.
Délégués du personnel	Si les DP exercent les attributions économiques du CE ou s'ils assument les missions du CHSCT (suite à carence des instances), ils bénéficient de la formation économique ou de la formation du CHSCT.					Articles L.2313-13 et Article L.4614-14.
Autres élus et mandatés	Les autres représentants du personnel (délégué du personnel, délégué syndical, représentant syndical au CE ou au CHSCT, élu suppléant au CE) ne bénéficient pas de congé de formation spécifique, mais un accord collectif peut prévoir des dispositions plus favorables.					

Formation économique, sociale et syndicale						
Bénéficiaires	Objet	Durée	Financement	Organisme de formation	Modalités	Réf Code du travail
Tout salarié, sans condition d'ancienneté	Tout salarié, sans condition d'ancienneté. De nombreux domaines peuvent être abordés dans cette formation (économique, juridique, historique, syndical, etc.).	Dans la limite de 12 jours par an (portés à 18 jours pour les animateurs des stages et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales). Le congé peut être pris en plusieurs fois, mais chaque fraction doit être d'un minimum d'1/2 journée.	Prise en charge de la rémunération assurée par un fonds paritaire. Maintien de la rémunération par l'employeur, sur demande d'une organisation syndicale, selon un dispositif de subrogation. Selon la convention fixée, l'employeur se fait ensuite rembourser par l'organisation syndicale. Les coûts liés à la formation sont en général pris en charge par l'organisation syndicale. Le CE peut également les financer sur le budget des activités sociales et culturelles.	Centres de formation rattachés aux confédérations syndicales représentatives au niveau national et à celles qui recueillent plus de 3% aux élections professionnelles. Instituts spécialisés (instituts du travail universitaires).	Demande à adresser à l'employeur au moins 30 jours avant la formation avec date et durée du stage ainsi que le nom de l'organisme de formation. L'employeur ne peut refuser qu'après avis conforme du CE, dans un délai de 8 jours et uniquement dans le cas où l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.	Articles L.3142-7 et suivants

Les formations organisées par Secafi

Nos 4 instituts spécialisés par domaine (Santé au Travail, Gestion du CE, Maîtrise juridique, Dialogue social) regroupent plus de cinquante formateurs professionnels pour vous accompagner sur vos fondamentaux d'élus, réagir rapidement à l'actualité (nouvelles règles de représentativité, accords seniors, égalité au stress...), à un afflux important de nouveaux élus ou à vos besoins spécifiques de formation.

Voir l'offre de formation sur le site de Secafi :
http://www.secafi.com/fr/nos-expertises/formations.html

Voir l'offre de formation sur le site de notre partenaire, le cabinet Atlantes :
http://www.atlantes.fr/atlantes-formation.html

Et notamment leur catalogue de formation 2016/2017 :
http://www.atlantes.fr/media/catalogues/atlantes-catalogue-formation-2016.pdf

Les Instituts du travail

On compte aujourd'hui dix instituts français du travail qui ont pour mission d'apporter une contribution universitaire à la formation des membres des organisations syndicales confédérées, elles-mêmes co-fondatrices des instituts. Voie d'accès à l'université pour ces publics « atypiques » que sont les militants syndicaux, ils sont des lieux privilégiés pour l'accompagnement vers une formation diplômante.

Voir la plaquette présentant les formations proposées par les instituts du travail :

https://www.univ-paris1.fr/fileadmin/ISST/2016_VD_Plaquette_Formations_RNIT_-_2016.05.10.pdf

5/ Point juridique sur la négociation d'un accord de droit syndical

La loi de 2008 sur la réforme de la représentativité syndicale a instauré une obligation de négociation sur la conciliation de l'activité syndicale et professionnelle. Celle-ci a été précisée et renforcée par la loi sur le dialogue social d'août 2015, dite loi Rebsamen, qui a notamment introduit de nouvelles mesures concernant les entretiens de début et de fin de mandat, ainsi que la garantie d'évolution de la rémunération des représentants du personnel. Par ailleurs, la loi Rebsamen a introduit une mention sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Enfin, cette loi prévoit d'ajouter à la validation des acquis de l'expérience syndicale (instaurée par la loi de 2008 sur la représentativité syndicale) un dispositif national de certification des compétences transversales acquises dans le cadre de l'exercice d'un mandat, pouvant, le cas échéant, servir à obtenir d'autres certifications.

Toutefois, ces différentes mesures ne concernent pour la plupart que certaines entreprises (de 300 salariés et plus) ou certains représentants du personnel (ayant un « mandat lourd », c'est-à-dire dont les heures de délégation représentent au moins 30% de la durée du travail). Surtout, elles ne sont assorties d'aucune sanction en cas de non-application. Elles constituent néanmoins des points d'appui pour négocier un accord de droit syndical, d'autant plus que le législateur a, par ailleurs, largement ouvert à la négociation des pans entiers du fonctionnement des IRP, qui peuvent, le cas échéant, constituer des occasions de faire passer des revendications sur le droit syndical (tout dépendra, bien sûr, comme toujours, du rapport de forces dans la négociation !). À noter, enfin, une jurisprudence abondante ces dernières années sur la discrimination syndicale, en particulier depuis le développement de contentieux individuels et/ou collectifs, notamment portés par certaines confédérations syndicales.

Récapitulatif des articles du code du travail à connaître pour négocier l'accord de droit syndical

Réf. Code du Travail	Sujet
Article L.2141-5	Interdiction de discrimination syndicale Accord de conciliation vie personnelle, professionnelle et syndicale Entretiens de début et fin de mandat
Article L.2141-5-1	Garantie d'évolution de la rémunération des représentants du personnel
Article L.2242-13	Négociation triennale sur la GPEC avec mention de la carrière et de l'exercice des fonctions syndicales
Article L.2323-7	Accord sur les consultations et le fonctionnement du Comité d'entreprise
Article L.2242-20	Accord sur l'architecture et la périodicité des négociations obligatoires
Article L.6112-4	Dispositif national de certification des compétences des représentants du personnel
Article L.6111-1	Validation des acquis de l'expérience liée à l'exercice de responsabilités syndicales
Article L.2142-6	Accord sur la diffusion syndicale par l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise

6/ Point juridique sur la discrimination syndicale

D'un point de vue juridique, la discrimination syndicale est considérée comme un type à part entière de discrimination qui est traité par trois textes du code du travail :

- L'article L1132-1 qui interdit, d'un point de vue général plusieurs formes de discriminations dont la discrimination syndicale :

  "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, […] notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison […], de ses activités syndicales."

- L'article L2141-5 qui traite spécifiquement de la discrimination syndicale.discrimination syndicale :

  • "Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail".

  • "Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes."

  Rq : Ce même article prévoit la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats (Cf. Fiche 7).

- l'article L2141-7, texte général protégeant les organisations syndicales :

  • "Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale"

Par ailleurs, la jurisprudence produit de nombreux exemples de discriminations syndicales. En termes de parcours professionnel, elle établit notamment que la discrimination syndicale résulte à la fois :

- du constat d'une discrimination résultant pour un salarié d'un déroulement de carrière différent des autres salariés ;
- du fait que cette différence de traitement n'est pas imputable à l'insuffisance professionnelle du salarié et qu'elle est liée à la qualité de représentant.

Exemple de jurisprudence :
"La société conteste le jugement de départage l'ayant condamnée à verser à un salarié, victime de discrimination syndicale, des dommages et intérêts pour préjudice matériel (30 000€) et moral (7 000€). Par ailleurs, le Conseil de prud'hommes a annulé la mise à pied à l'encontre du salarié. La Cour d'appel confirme le jugement de première instance. La Cour estime notamment que la mise en œuvre des politiques de gel salarial et de modération salariale invoquées par l'employeur ne permet pas d'objectiver la différence de salaire et le retard du salarié dans son évolution de carrière par rapport aux autres salariés, non titulaires de mandats. Par ailleurs, les différences de formation initiale des salariés concernés ne justifient pas les écarts constatés et les différences de formation continue suivies par les salariés ne peuvent être opposées au salarié concerné puisque l'obligation de procéder à la formation et à l'adaptation pendant l'exécution du contrat de travail pèse effectivement sur l'employeur. La Cour estime en outre qu'aucune explication n'est fournie par l'employeur permettant de justifier objectivement l'absence de versement d'une prime alors que les autres salariés en poste sur la même mission en ont bénéficié. Enfin, les évaluations annuelles de l'intéressé ne comportent pas d'éléments pouvant justifier le traitement salarial et l'évolution de carrière très nettement défavorable par rapport aux autres salariés."

(Cour d'Appel de Toulouse, 12 juin 2015, 12/05054)

- L'Article L2141-5-1 introduit par la Loi "Rebsamen" pour lutter contre les discriminations salariales

  "En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise."

7/ Quelques publications du Groupe ALPHA pouvant être utiles

Les représentants du personnel sont-ils protégés des risques psychosociaux ? Comprendre les spécificités de leur exposition pour agir : un enjeu pour la prévention, juin 2015.

Lois Macron et Rebsamen - L'essentiel des dispositions en fiches, mise à jour 31 août 2016.
http://www.secafi.com/fr/actualites/lois-rebsamen-macron.html

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Pour un premier aperçu des dispositifs concernant les salariés et le représentants du personnel, septembre 2016.
http://www.secafi.com/fr/actualites/decryptage/loi-travail.html

BIOGRAPHIES

Cet ouvrage à été réalisé par Claire Blondet, Wilson Cordier, Hélène Delcros, Mathieu Malaquin et Anne-Marie Penzo.

Claire Blondet

Chargée d'études socio-économique, elle travaille au sein du Centre Études & Prospective du Groupe Alpha, principalement sur les relations professionnelles, les conditions de travail et la santé au travail ainsi que sur les politiques de l'emploi.

Wilson Cordier

Sociologue du travail et des organisations et expert auprès des CHSCT, il est Consultant au cabinet SECAFI depuis 2011. Il intervient dans le cadre de missions d'analyse des impacts de projets de réorganisations sur les conditions de travail.

Hélène Delcros

Consultante psychologue du travail et ergonome, elle intervient notamment sur les projets de réorganisation, de prévention des risques professionnels et, plus spécifiquement des risques psychosociaux.

Mathieu Malaquin

Titulaire d'un doctorat en sciences économiques de l'Université Paris-Dauphine, diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Lille, il a rejoint, après une expérience de consultant auprès des comités d'entreprise, le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha où il intervient notamment sur le champ des conditions de travail.

Anne-Marie Penzo

Consultante intervenant sur le champ de la prévention des risques professionnels depuis les années 90, après une formation en psychologie et une spécialisation en ergonomie, elle a rejoint le cabinet SECAFI en 2008 pour renforcer les équipes sur les questions de santé et sécurité au travail et, notamment, en matière de prévention des risques psychosociaux.

SECAFI est agréé par le Ministère du travail depuis 1994 pour réaliser des expertises à la demande des CHSCT en cas de risque grave pour la santé des salariés ou de projet important impactant les conditions de travail. Fort d'une expérience de terrain de plusieurs centaines d'expertises chaque année, SECAFI, avec l'ensemble de ses experts en Santé au travail, a lancé en 2014 une collection de Guides à destination des représentants du personnel au CHSCT.

Vos correspondants locaux

- Paris — **Jean-Matthieu SASSIER** : 06 16 53 41 79 jean-matthieu.sassier@secafi.com
- Nantes — **Éric JULIENNE** : 06 07 22 02 39 eric.julienne@secafi.com
- Bordeaux — **Olivier GROSJEAN** : 06 74 64 26 52 olivier.grosjean@secafi.com
- Toulouse — **Yvon GAY** : 06 08 71 39 45 yvon.gay@secafi.com
- Lille — **Sophie VANLAERES** : 06 80 91 77 03 sophie.vanlaeres@secafi.com
- Metz — **Pierre-Yves AUBERT** : 06 81 95 91 72 pierre-yves.aubert@secafi.com
- Lyon — **Marie-Christine TOURNIER** : 06 72 92 70 00 marie-christine.tournier@secafi.com
- Marseille — **Rod MAAMRIA** : 06 07 90 17 48 rod.maamria@secafi.com

Les autres guides disponibles dans notre collection « Agir pour l'amélioration des conditions de travail »

- Le harcèlement
- Les risques psychosociaux
- Les troubles musculo-squelettiques
- Les cancers professionnels
- Le télétravail
- La psychiatrie

Ces guides sont en téléchargement gratuit sur notre site internet : www.secafi.com

• Prochainement, SECAFI éditera un 8ème Guide dans sa collection « Agir pour l'amélioration des conditions de travail » sur la pénibilité.

SECAFI Groupe ALPHA

GROUPE ALPHA CENTRE ÉTUDES & PROSPECTIVE

Octobre 2016 - conception : www.resomums.com