

## ÉDITORIAL

**Q**uels sont les facteurs de risques psychosociaux auxquels sont exposés les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat ? Quelles sont leurs ressources ? Quelles relations de travail créent-ils au sein de leur organisation ? Unique par son sujet et son ampleur, l'enquête sur les RPS des IRP que nos équipes, en collaboration avec le Centre Etudes & Data du Groupe Alpha, ont menée auprès des représentants du personnel, s'inscrit dans une démarche originale qui entend considérer le mandat de représentant du personnel, quel qu'il soit, comme un travail et l'analyser en tant que tel.

Nous avons choisi dès aujourd'hui de vous révéler nos premières observations tout en poursuivant notre cycle d'analyses approfondies des réponses au questionnaire de notre enquête RPS des IRP, travail qui se poursuivra cet été, pour aboutir, le 1<sup>er</sup> octobre, à une présentation publique lors d'un débat à l'Auditorium du Monde, avec une prise de parole d'acteurs du monde académique et un échange avec la salle et des élus de terrain. Nous vous donnons la parole en page 2 pour interagir dès aujourd'hui avec ces premières tendances : anonymement, donnez-nous votre ressenti et votre avis.

**Car parler du travail, celui des salariés, celui de leurs représentants, dans leurs mandats, c'est confronter les analyses, les statistiques au terrain. Nos premiers constats donnent d'ores et déjà matières à réflexion, avec celles que vous nous remontrerez, que nous partagerons lors de cet échange essentiel du 1<sup>er</sup> octobre.**

Bonne lecture !

## Éclairage

# L'engagement des représentants du personnel, la réalité d'un travail caché



94% : c'est la part des 3850 représentants du personnel ayant répondu à l'enquête du Groupe Alpha & Secafi qui se disent fiers de leur rôle. Et 90% se sentent utiles. Selon eux, l'exercice de leur mandat leur permet, notamment, de s'informer sur le fonctionnement de leur entreprise et de son environnement, développer des compétences techniques, rencontrer de nouveaux collègues (68%). Cette perception très positive de leur rôle et de leur place dans leur entreprise ou organisation n'empêche cependant pas que la moitié d'entre eux déclarent, dans le même temps, penser parfois ou souvent à cesser toute activité de représentation du personnel. Parmi les raisons les plus souvent citées pour expliquer ce niveau élevé de stress et de fatigue, sont évoqués des activités de représentation et d'engagement trop prenantes, le manque de moyens pour agir ou encore l'existence de tensions avec les autres représentants du personnel...

Le temps que l'on alloue au mandat apparaît clairement comme une source d'insatisfaction : la moitié des répondants considèrent ne pas disposer d'assez de temps. Et, surtout, la moitié éprouvent de la difficulté à concilier mandat et activité professionnelle. Un peu plus de 1 sur 10 trouve même cela « très difficile ». Pour quelles raisons ? Les répondants évoquent pêle-mêle le fait de ne pas être remplacé sur son poste (67%), les conflits d'agenda (64%), une absence mal perçue par la hiérarchie (40%) ou par les collègues de travail (29%).

Ensuite, la question des moyens alloués pour exercer leur mandat est cruciale. Un petit tiers des représentants du personnel sont insatisfaits des moyens matériels mis à leur disposition par la direction de leur entreprise pour exercer leur mandat, qu'il s'agisse de leur local, du matériel informatique ou des panneaux d'affichage réservés à leur communication... Un représentant sur deux considère que le nombre de représentants du personnel nécessaire pour exercer dans leur établissement le mandat de représentation des salariés est insuffisant, ce qui renvoie sans doute à la fusion des CE, CHSCT et délégués du personnel. Parmi les moyens alloués, autres que matériels, le sujet de la formation est prégnant: 70% des répondants indiquent avoir reçu une formation sur les questions SSCT et les deux tiers sur les questions économiques, soit un chiffre assez faible au regard du nécessaire équilibre des moyens à trouver entre les parties en présence dans une entreprise pour permettre une information claire, objectivée et discutée.

Enfin, les contextes d'exercice du mandat et les rapports sociaux influent sur la perception du mandat. Cela recouvre plusieurs situations d'exercice du mandat, parmi lesquelles, sans exhaustivité, la réorganisation de l'entreprise ou d'un site, les difficultés

économiques, une situation de violence psychologique ou encore une procédure de licenciement d'un salarié. Seulement 4% des répondants affirment n'avoir jamais rencontré de telles situations. 57% indiquent y être régulièrement confrontés. Dans les contextes d'exercice du mandat, les rapports sociaux en constituent une dimension phare : 56% des représentants du personnel considèrent avoir de bonnes relations avec le président de leur instance et 63% considèrent avoir de bonnes relations avec leur responsable hiérarchique mais, en même temps, seuls 20% ont le sentiment que leurs propositions sont souvent prises en compte par leur direction, ce qui rejoint les constatations du Baromètre Alpha sur l'état du dialogue social.

Ces ressentis concernant les rapports sociaux changent selon la taille des établissements, les plus petits affichant de moins bonnes relations entre représentants et directions, ce qui va à l'encontre de l'idée reçue selon laquelle le dialogue social serait plus apaisé dans les petites structures et ce qui peut remettre en cause l'exposé des motifs d'un nécessaire relèvement des seuils pour améliorer la qualité du dialogue. Nous aurons l'occasion d'en parler avec vous le 1<sup>er</sup> octobre. Donnez-nous votre ressenti en répondant anonymement

au questionnaire ci-dessous et inscrivez-vous à notre événement de restitution complète des résultats de notre enquête nationale RPS des IRP !



## Méthodologie de l'enquête

Le questionnaire a été réalisé et analysé par Nicolas Aït Cheik et François Cochet, experts Secafi, Amandine Michelin et Antoine Rémond du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha.

L'enquête, ouverte en novembre 2023 et fermée en février 2024, a été très largement téléchargée puisque 3 850 personnes ont répondu à l'intégralité du questionnaire. Ce succès atteint le niveau de la première enquête que nous avons réalisée en 2014 dans un tout autre contexte, les instances de représentation des salariés étant plus nombreuses avec le CE, le CHSCT et les délégués du personnel. Cette dimension sera analysée plus finement cet été et devra nous aider à tirer des conclusions sur les évolutions, au plus près du terrain, des mandats de représentants du personnel ainsi que sur le passage des CSE et ses conséquences sur les RPS et l'exposition des IRP.

**Qui a répondu ?** Notre enquête s'est adressée à tous les représentants du personnel, soit tous les mandats confondus. Parmi les répondants, un tiers n'exerçait pas de mandat avant le passage en CSE.

## 1<sup>ERS</sup> RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE NATIONALE RPS DES IRP :

### QUELS SONT VOTRE RESSENTI ET VOTRE AVIS ?

Secafi accompagne les représentants du personnel tout au long de leur mandat. Disposant d'un point de vue privilégié sur le travail que ces acteurs majeurs de l'entreprise réalisent au quotidien, nos équipes, en collaboration avec le Centre Études & Data du Groupe Alpha, ont souhaité mettre ce travail à l'honneur à travers une vaste enquête sur les RPS des IRP.

Partant du postulat que le mandat de représentant du personnel est un travail à part entière, il s'agissait, dès lors, de prendre au sérieux ces rôles si particuliers que les représentants du personnel jouent dans les entreprises ainsi que les ressentis qu'ils éprouvent au quotidien dans ces rôles. Et ce, au-delà des simples questions d'évolution dans leurs carrières professionnelles individuelles ou des moyens alloués à l'exercice de leur mandat auxquelles se limitent la plupart des enquêtes existantes sur le sujet.

Qui dit rôle particulier, dit exposition à des facteurs de risques psychosociaux particuliers, c'est-à-dire qui leur sont propres, comme différents postes au sein d'une organisation peuvent être exposés à différents facteurs de risques. Toutefois, qui dit rôle particulier, dit aussi ressources et savoir-faire particuliers, de même qu'appui sur des réseaux d'acteurs particuliers.

L'enquête que nous avons créée et menée propose de s'intéresser à toutes ces questions, dans leurs dimensions uniques et dans leurs articulations, pour donner à voir la réalité de l'engagement dans un mandat de représentation du personnel sous toutes ses facettes.



Vous exercez un mandat de représentant du personnel, vous avez – ou pas – répondu au questionnaire de l'automne dernier. Quelles réflexions vous inspirent ces premières tendances ? Quels compléments souhaitez-vous y apporter ?

Donnez-nous, en toute confidentialité, votre premier ressenti et votre avis, apportez votre témoignage pour enrichir les premières tendances sur ce que recouvre la réalité du mandat de représentation du personnel.



**QU'EN EST-IL POUR VOUS ? CLIQUEZ ICI POUR NOUS FAIRE PART DE VOTRE AVIS**



## L'actu juridique avec Atlantes

### Formation économique sociale environnementale et syndicale : durée de 18 jours pour les seuls animateurs de stages et sessions et 12 jours pour les autres nouveaux élus ?

Non, 18 jours pour tous. Le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale, d'une durée maximale de 18 jours, doit être accordé de plein droit, et n'est pas soumis à l'avis préalable du CSE.

Un salarié, nouvellement élu membre suppléant du CSE et désigné délégué syndical, sollicite un congé de formation syndicale de 13 jours, en application de l'article L. 2145-7 du Code du travail. L'employeur lui refuse ce congé, en raison de sa durée : il estime que l'article L. 2145-7 du Code du travail prévoit une durée de 18 jours pour les seuls animateurs de stages et sessions, et limite à 12 jours la durée de formation pour les autres nouveaux élus.

La Cour sanctionne l'employeur : l'article L. 2145-7 n'est pas opposable aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels s'appliquent les articles L. 2145-1 et L. 2145-5 du Code du travail. La demande de formation du salarié aurait donc dû lui être accordée.

En revanche, la Cour estime que l'employeur n'avait pas à soumettre cette demande de congé à l'avis préalable du CSE, contrairement à ce que soutenait le syndicat, au visa de l'article L. 2145-11 du Code du travail. Cette consultation du CSE n'est

requis que dans le cas où l'employeur estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. En dehors de cette circonstance, le congé requis est de droit.

*Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-18.302 F-B*

### Réunion et frais : les frais engagés par le représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent lui être remboursés par celui-ci, quelle que soit la solution retenue par le salarié pour ce déplacement ?

Oui hors cas d'abus. Sauf accord ou dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des représentants du personnel, les frais engagés par le représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent lui être remboursés par celui-ci, quelle que soit la solution retenue par le salarié pour ce déplacement dès lors que celle-ci est exempte d'abus. Une cour d'appel ne peut pas rejeter les demandes d'un salarié de prise en charge des frais de déplacement pour se rendre à des réunions organisées par l'employeur sans rechercher, d'une part, si la procédure de remboursement des frais de déplacement des représentants du personnel résultait d'un accord d'entreprise ou de dispositions conventionnelles et si, en l'absence de telles dispositions,

les déplacements du salarié, en qualité de représentant du personnel, avec son véhicule pour se rendre à des réunions organisées à la demande de l'employeur caractérisaient un abus de la part du salarié, d'autre part, si l'absence de prise en charge par la société des frais litigieux obéissait aux mêmes conditions que celles régissant les autres représentants du personnel de l'entreprise.

*Cass. soc., 29-5-2024 n° 22-16.433 F-D*

### Discrimination syndicale

Un syndicat peut-il exercer les droits reconnus à la partie civile, notamment en matière de discrimination ?

Oui.

Un salarié doit-il être personnellement concerné ?

Non.

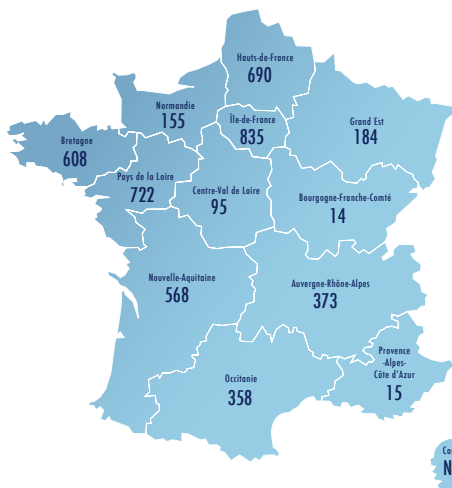
Pour rappel, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Tel est le cas en matière de discrimination syndicale, peu important qu'un salarié soit personnellement concerné, comme l'illustre un arrêt du 29 mai 2024.

*Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-16.433, D*

## BON À SAVOIR

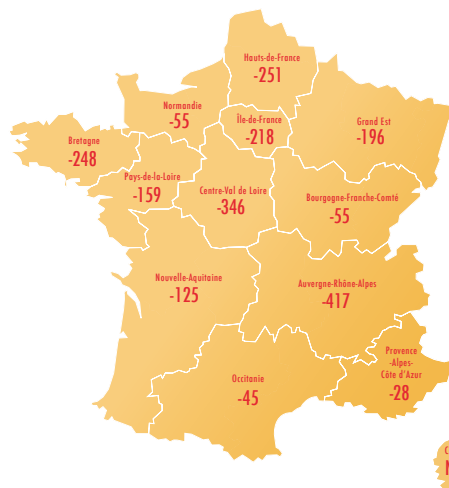
### Annonces cumulées de créations d'emplois en Juin 2024

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Juin 2024

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Chiffre clé du mois

L'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés progresse de

# +1,3%

au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2024. Sur un an, il augmente de +3,3 % après +3,9 % le trimestre précédent.

(Source : Dares, 14 juin 2024, Dares Indicateurs N° 38)



Vu pour vous...

1<sup>er</sup>  
OCTOBRE

# SAVE THE DATE !

## RÉSULTATS COMPLETS DE L'ENQUÊTE SUR LES RPS DES IRP



De 9H30 à 12H, à l'Auditorium du Monde

Pour échanger avec vous sur les résultats complets de l'enquête RPS des IRP du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha et les réponses à y apporter.

SALONS CSE 2<sup>e</sup> SEMESTRE :

### NOS ÉQUIPES DÉJÀ PRÊTES POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS PROJETS



La saison 2 des Salons CSE approche à grands pas, dès la rentrée de septembre. Pour bien préparer votre venue sur nos stands partout en France, téléchargez notre plaquette réalisée avec notre Prométéa, notre organisme de formation dédié aux enjeux des élus et représentants du personnel. Comprendre les enjeux de demain pour mieux représenter les salariés d'aujourd'hui... Anticipons ensemble Avec Secafi, vous bénéficierez de l'expérience de nos consultants spécialisés dans tous les secteurs d'activité.

TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE



### ÉTUDE SUR LES AIDES PUBLIQUES DISTRIBUÉES À L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

Cette plaquette réalisée par les équipes Automobile de Secafi et les chargés d'études du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha donne un aperçu des principales aides publiques disponibles aux niveaux européen et national dans le secteur automobile.

TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE



### INFO LITTÉRAIRE : DU CŒUR À L'OUVRAGE, SAISON 2

Ne manquez pas la saison 2 de l'émission littéraire du Groupe Alpha, «Du Cœur à l'ouvrage », sur le livre « Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire » de Thomas Coutrot et de Coralie Perez : deux épisodes en lignes sur la chaîne YouTube du Groupe Alpha.

VOIR LES ÉPISODES

### TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

#### Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros de 2023, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



ABONNEZ-VOUS