



## Question posée : Effets de la mise en place du CSE sur la prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

La question des risques psychosociaux, et de leur prévention, est devenue un thème majeur pris en charge par les CHSCT ces dernières années.

Certains se sont inquiétés que la disparition des CHSCT ne conduise à une régression de la prise en compte de ce sujet et que les représentants du personnel les mieux formés à ces problématiques complexes ne trouvent plus leur place dans les futurs CSE.

A contrario, lors des débats parlementaires<sup>1</sup>, Madame Pénicaud a considéré que la mise en place du CSE permettrait une meilleure prise en charge de ces sujets :

*« Pour moi, ce qui fait véritablement l'intérêt du CSE ou du conseil d'entreprise, c'est le fait que, dans la vie des entreprises et dans la vie des salariés, les sujets sont interconnectés. Je prendrai l'exemple des risques psychosociaux qui me paraît d'autant plus important que ces risques augmentent. (...) Le fait de pouvoir discuter en même temps de la dimension organisationnelle et managériale et de ses conséquences sociales sur les risques psychosociaux, permettra un débat de qualité. (...) Je peux témoigner que le chef d'entreprise ne participe jamais au CHSCT : c'est toujours quelqu'un du service des ressources humaines qui y assiste. Par conséquent, les liens entre la stratégie, le management, l'organisation et la santé et la sécurité au travail sont très peu pris en compte (... L'organisation du travail a un lien avec les risques psychosociaux, avec la sécurité au travail et avec la prévention. »*

Les premiers résultats de l'enquête « conditions de travail » montrent une amélioration sur plusieurs dimensions des RPS : charge mentale, soutien social et demande émotionnelle. Nos cabinets spécialisés en prévention des RPS, membres de la FIRPS<sup>2</sup>, y voient la conséquence des efforts de prévention des RPS qui ont été engagés au plus près du terrain, en particulier par les DRH pour faire évoluer les comportements des managers de proximité et pour mettre en place des dispositifs qui soutiennent les salariés dans leur quotidien. A contrario, les contraintes de rythme de travail restent à un niveau très élevé tandis que l'autonomie continue à se dégrader pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Ces deux dimensions renvoient à l'organisation et à la stratégie directement « à la main » du dirigeant. Cette étude confirme aussi une observation que nos cabinets font tous les jours dans les entreprises et dans les administrations où nous intervenons : il existe un lien très fort entre un niveau de RPS élevé et les restructurations<sup>3</sup>. Ce lien augmente avec la fréquence des restructurations mais aussi avec la manière dont elles sont conduites : anticipation, qualité du dialogue social, antériorité ou non d'une véritable GPEC, etc., autant d'aspects sur lesquels le nouveau cadre fixé par les ordonnances va interférer

<sup>1</sup> Assemblée nationale – Séance du 22 novembre 2017

<sup>2</sup> FIRPS : Fédération des Intervenants en Risques PsychoSociaux

<sup>3</sup> CF Guide de la FIRPS « La prévention des RPS lors des restructurations »



## Quelles méthodes pour répondre à cette question ?

Une observation attentive de la mise en place et du fonctionnement des commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) auprès des CSE centraux, et de leur articulation avec ceux-ci, fournira de premiers éléments de réponse. La fréquence des réunions et la composition des commissions, la participation de l'employeur à leurs travaux, la place dévolue aux questions SSCT dans les ordres du jour des CSE centraux, la présence effective du dirigeant principal lors du traitement de ces questions, seront autant d'indicateurs de l'atteinte des objectifs que se sont fixés les ordonnances travail. Les cabinets de la FIRPS, qui peuvent tout autant être les conseils des employeurs que des CSE<sup>4</sup> sur les questions de prévention, seront des observateurs attentifs des nouvelles pratiques qui se mettront en place. En particulier, nous serons en mesure de proposer un retour d'expérience sur :

- La présence et la pertinence des études d'impacts sociaux qui devraient accompagner la présentation de tous les grands projets de l'entreprise,
- La qualité des débats engagés à ce sujet dans les CSE centraux,
- La capacité des représentants du personnel à faire des propositions contribuant à la qualité du travail et de l'emploi
- L'engagement des directions d'entreprise à ce sujet
- La mise en place de commission SSCT thématiques sur les RPS

## Les données mobilisables

Plusieurs pistes, auxquelles la FIRPS pourrait contribuer, nous paraissent envisageables :

- Analyser un échantillon des ordres du jour de CSE Centraux pour voir la place dévolue aux questions SSCT
- Repérer la présence effective des dirigeants lorsque les CSE aborderont les points de l'ordre du jour touchant aux « sujets SSCT » permettrait de vérifier l'effectivité de la prise en compte de ces sujets au plus haut niveau des entreprises.
- Identifier sur un échantillon de projets de réorganisation ceux qui ont fait l'objet d'une étude d'impact en matière de RPS et les mesures de prévention associées.
- Identifier dans les études statistiques périodiques l'évolution des indicateurs qui renvoient le plus à l'organisation du travail : la pression temporelle et l'autonomie.

Contact : François Cochet – Président de la FIRPS - [francois.cochet@secafi.com](mailto:francois.cochet@secafi.com) – 06 84 60 70 88

---

<sup>4</sup> Environ la moitié des adhérents de la FIRPS disposent aussi d'un agrément comme expert du CHSCT.