

## En BREF

### RS CHSCT

Le Code du travail ne prévoit pas automatiquement la désignation de représentants syndicaux au CHSCT. Il est possible de le faire par voie d'accord collectif comme dans certaines entreprises de la Branche IEG.

Les représentants syndicaux en CHSCT disposent d'une voix consultative et des moyens définis dans l'accord collectif. Ils sont tenus, comme les membres élus, à une obligation de réserve et au respect du secret professionnel.

La Cour de cassation le 29 octobre 2008 (N° 07-43578) définit que seuls les syndicats représentatifs ont la faculté de désigner des RS CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés.

Une condition pour être RS CHSCT ?

Être employé par l'établissement, c'est tout.

**AVANÇONS**  
sur l'essentiel  
**PROTEGEONS**  
l'indispensable

## À la Une

### VERS LA RECONNAISSANCE DU BURN-OUT ?

Très à la mode dans les publications actuelles, qu'elles soient écrites par des journalistes ou des médecins ou scientifiques reconnus, la question du « burn-out » peut constituer un réel problème dans une entreprise. Pour FO en CHSCT, l'objectif est de rechercher des solutions lorsqu'un cas se présente.

Afin d'aider à ce travail préventif et curatif, il faut noter la démarche du cabinet Technologia qui tente par un « appel à reconnaissance du syndrome d'épuisement dit « burn-out » au tableau des maladies professionnelles » a aussi pour ambition d'encourager le dialogue entre les entreprises et les partenaires sociaux sur ce sujet.

Voici un extrait de l'appel de Technologia :

*« Appel pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles*

*Paris, le 22 janvier 2014*

*Depuis une dizaine d'années, le mot « burn-out » s'est imposé dans le langage courant pour décrire l'épuisement professionnel des salariés. Tant que celui-ci touchait surtout les métiers à vocation, enseignants ou médecins, le surengagement paraissait presque aller de soi. Quand on aime, on ne compte pas... ses heures ou ses nuits ! Pourtant, aujourd'hui tout dérape. À leur tour, des cadres, des employés ou des agriculteurs sont frappés par une lassitude nommée travail. (...)*

*Cependant, le flou de l'expression ne permet ni de décrire ces affections ni de promouvoir leur reconnaissance en tant que maladies professionnelles. (...)*

*En effet, l'absence de tableaux de maladies professionnelles spécifiques rend ces affections psychiques très difficilement reconnues par la Sécurité Sociale (...)*

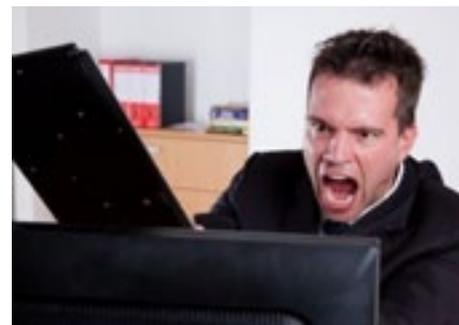
*Pourtant, les pathologies liées au surengagement ou à l'épuisement professionnel, regroupées dans ce qu'on appelle commodément le burn-out sont cliniquement identifiées et concernent des milliers de salariés. (...)*

*Au-delà de la réparation due aux salariés abîmés par des organisations du travail délétères, l'objectif de l'appel est aussi d'engager avec les entreprises et les partenaires sociaux un dialogue de prévention. (...)*

*Cet appel s'il est entendu permettra de surmonter le retard français en matière de prévention du risque psychique. »*

FO en CHSCT encourage toutes les démarches visant à faire reconnaître le caractère professionnel du « burn-out ». Cette maladie professionnelle doit être reconnue dans toutes nos entreprises.

Fidèle à ses valeurs, FO en CHSCT revendique pour les salariés, la suppression, au moins la réduction des nuisances à leur santé mentale dues à des organisations du travail qui n'ont de pertinence que pour l'efficacité économique du moment.



#### Pour aller plus loin :

- Le site de Technologia : [www.technologia.fr/](http://www.technologia.fr/)



Le 2 octobre 2013, la Commission européenne a diffusé une communication où, pour le domaine de la santé et sécurité au travail, elle annonce que toutes les initiatives en cours de discussion seront gelées jusqu'au renouvellement de la Commission courant 2014.

Pour FO Énergie et Mines, il s'agit d'un encouragement pour tous ceux qui n'ont que le profit comme objectif et qui considèrent que la santé et la sécurité au travail ne sont qu'une dépense sociale et les salariés de la chair à profit.

Pourquoi, en effet, cela ne concerne que l'Hygiène et la Sécurité et non pas toutes les mesures ultralibérales qui vont vers toujours plus de concurrence ?

Notre site : [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org),  
Nous contacter : [olivier.bredeloux@fnem-fo.org](mailto:olivier.bredeloux@fnem-fo.org)  
Twitter : [https://twitter.com/FO\\_Energies](https://twitter.com/FO_Energies)



## HARCÈLEMENTS : LE CHSCT A UN RÔLE

Le contexte de l'entreprise ne permet pas d'échapper au harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel. Il peut même être un lieu où les harceleurs s'expriment sans scrupules. Par exemple, une position dominante peut amener à harceler. Certains le font sans en avoir réellement conscience. De leur côté, les victimes peuvent perdre leurs repères, s'isoler, développer des pathologies tant physiques que psychiques, ne plus être motivées et tout simplement perdre pied par rapport au monde du travail et avec la réalité.



Qu'il soit élu ou désigné, le membre **FO** en CHSCT peut être confronté à des situations particulières qui relèvent essentiellement de l'humain et de ses comportements. Les harcèlements relèvent de ces situations dont les solutions ne sont pas codifiées, sans recettes toutes faites. Ces situations nécessitent que les actions soient menées avec discrétion et détermination. Pour agir, ses deux objectifs sont :

- La prévention de toutes les formes de harcèlement,
- La protection de la victime.

### La prévention :

À tout moment le membre **FO** en CHSCT gardera en tête que son rôle n'est pas de se substituer aux managers, aux médecins ou encore aux magistrats.

Si le membre **FO** en CHSCT est naturellement à l'écoute de tout le personnel de l'établissement, il peut aussi fournir des explications ou de simples rappels des textes. Par exemple, la législation sur le harcèlement moral (l'article L1152-2 du Code du travail) ou sexuel (l'article L1153-1 du Code du travail) fait partie de ces rappels pédagogiques possibles. Les harcèlements font aussi partie du Code pénal : L222-33 pour le harcèlement sexuel et L222-33-2 pour le harcèlement moral.

Par la discussion, avec ces références légales, le membre **FO** en CHSCT peut

- Rappeler les droits et les devoirs de chacun,
- décourager et concourir à éradiquer des pratiques dégradantes ou insultantes,
- rappeler à certains le civisme et le respect des personnes,
- proposer des campagnes d'information et de sensibilisation.

### La protection :

Dans les situations de harcèlements avérés, le membre **FO** en CHSCT est vigilant pour protéger la victime. Ainsi il doit encourager la victime à alerter sa hiérarchie et l'accompagner autant qu'elle le souhaitera. C'est en effet ainsi qu'elle recevra l'aide indispensable pour que de telles déviances cessent.

Dans tous les cas, le membre **FO** en CHSCT reste ferme auprès de ceux qui se doivent d'agir, en premier lieu la hiérarchie directe. Son action est d'autant plus efficace qu'il reste discret. Son objectif est de mettre fin au harcèlement et d'éviter qu'il ne se reproduise. Si on le lui demande, il peut être un relais, un facilitateur et parfois même un médiateur. Bien souvent, le simple dialogue suffit pour résoudre la situation.