



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



Une recherche participative en 4 étapes



Étape I : **20 entretiens qualitatifs**



Étape II : **Un questionnaire en ligne**
(plus de 3800 répondants en 2 mois)



Étape III : **Des conférences régionales**
pour débattre des résultats et bâtir des propositions d'actions



Étape IV : **La synthèse** de l'ensemble
des contributions de cette recherche participative



Grand corps malade? Des représentants du personnel sous tension

! Un niveau de stress décompensé élevé révélant la nécessité de mettre en place des mesures de prévention spécifiques

Enquête **Représentant du Personnel Secafi - CEP**

Enquête **Salariés – Samotrace**

50 % répondants ont un stress décompensé

57% des femmes



37% des femmes

45% des hommes



24% des hommes

Lecture : 50% des répondants à notre enquête font état d'un stress avéré ou sévère d'après le test du GHQ12 (outil fréquemment utilisé par les services de santé au travail qui permet de mesurer le niveau de stress des salariés).



Des inégalités face à l'exercice du mandat

- Les **femmes** expriment de manière plus marquée que les hommes un sentiment **de culpabilité** à l'égard de l'investissement dans un mandat débordant sur la vie familiale.
- Les femmes militantes sont plus nombreuses que les hommes à se sentir très souvent confrontées à des salariés en **situation de mal-être** (43% contre 30% pour les hommes).
- Les militantes estiment que **les moyens ne sont pas suffisants** pour exercer leur mandat (52% contre 44% pour les hommes).

Vous souhaitez apporter une contribution à notre recherche et participer à la construction des pistes de prévention ?

Rdv sur notre blog : www.blog.secafi.com





Facteurs discriminants dans l'exposition aux risques psychosociaux

SUREXPOSITION

- ⬆ Ne pas prendre de la distance face aux problèmes confiés par les salariés
- ⬆ Ne pas avoir les moyens d'exercer de manière satisfaisante son mandat
- ⬆ Impacts négatifs du mandat sur la vie professionnelle
- ⬆ Devoir cacher ses émotions dans l'exercice de son mandat
- ⬆ Avoir des difficultés à retourner à son poste de travail en cas d'arrêt de mandat
- ⬆ Se sentir isolé dans l'exercice de son mandat
- ⬆ Être amené à prendre des décisions heurtant ses convictions
- ⬆ Avoir des relations très insatisfaisantes avec la Direction
- ⬆ Être confronté à des salariés en situation de mal-être
- ⬆ Renoncer à des formations du fait de la Direction
- ⬆ Éprouver son mandat comme un frein pour son évolution professionnelle

SOUSEXPOSITION

- ⬇ Avoir réalisé des formations syndicales
- ⬇ Bénéficier d'un accord de droit syndical dans son entreprise
- ⬇ Être aidé et soutenu par les union syndicales (territoriales, etc.)

Pour aller plus loin :
Consultez la
synthèse des
résultats sur le site
www.secafi.com



Des représentants du personnel qui éprouvent des difficultés à remplir leur mission de mandaté

62%

des élus estiment que le temps réellement consacré à leur mandat est supérieur à celui alloué par l'entreprise

60%

des élus jugent insatisfaisantes leurs relations avec la Direction

58%

des élus pensent que leur évolution professionnelle a été freinée par leur mandat

52%

des élus estiment ne pas disposer des connaissances nécessaires en matière de négociation et de gestion des conflits

48%

des élus ont des difficultés à faire face au mal-être des salariés

39%

des représentants du personnel se sentent isolés dans l'exercice de leur mandat.

Malgré leur statut de salarié protégé, seuls **14%** des représentants du personnel considèrent leur mandat comme une protection.



Des réponses en-deçà des enjeux de prévention

Une augmentation au moins égale à la moyenne de la qualification du mandaté dont les heures de délégation dépassent 30% de son temps de travail.

Une obligation pour les listes aux élections professionnelles de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion respective dans les collèges électoraux.

Un entretien individuel au moment de la prise de mandat.

Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen)



5 axes pour élaborer une politique de prévention adaptée aux élus et mandatés

Sensibiliser
sur le sujet

Orienter et écouter

Développer l'accompagnement
et le suivi (statut de l'élu, GPEC des mandatés)

Renforcer les moyens
à disposition des élus
(formation, accords de droit syndical, veille juridique, etc.)

Pouvoir échanger