

Lettre d'information des représentants du personnel

le zoom

CSE
CSSCT/CHSCT
IRP



Mai
#78

2021



Une bonne nouvelle !

Nos rubriques/ (fusion) un objectif commun
(présentation) au service du CSE
(actu) télétravail et santé

1 | le zoom

#78 | mai 2021

(édito) un nouveau chapitre

Chères lectrices, chers lecteurs,

Vous le voyez dès cette première page, notre Zoom est désormais la newsletter du groupe ORSEU/ETHIX et plus seulement de l'ORSEU.

Beaucoup d'entre vous le savaient déjà, nos deux cabinets ont fusionné fin mars afin de constituer un groupe intégré et renforcé de 45 personnes au service **exclusif** des CSE. Le premier article de ce Zoom détaille les modalités de cette fusion, revient sur nos valeurs communes et présente l'ensemble des équipes.

Le deuxième article est consacré à la question de la mise en œuvre en télétravail de l'obligation de sécurité de l'employeur. Cette question n'était pas centrale quand le télétravail ne concernait qu'une minorité de salariés, le plus souvent un jour par semaine. Aujourd'hui il arrive à concerner une majorité des salariés ayant des fonctions « de

bureau », et souvent 2 à 3 jours par semaine. Des questions comme la frontière entre accident domestique et accident du travail, la preuve du caractère professionnel des TMS, les nouveaux facteurs de RPS en télétravail sont en train de devenir essentielles. Cette question est complémentaire de celle du flex office auquel nous avons consacré un article dans le précédent Zoom. Nous y consacrons un dossier dans ce Zoom et organisons **en partenariat avec le cabinet d'avocats Colin-Gady et Miroir Social** un webinaire le 4 juin.

[Cliquez ici pour vous inscrire](#)

Ainsi renforcé, le groupe ORSEU/ETHIX est plus que jamais à vos côtés pour vous aider à faire face aux mutations de l'économie et des conditions de travail.

Bon courage à toutes et tous.

■ Jean-Pierre Yonnet



Sommaire

- > P. 2 **édito/** un nouveau chapitre
- > P. 3 **fusion/** un objectif commun
- > P. 5 **présentation/** au service du CSE
- > P. 6 **actu/** télétravail et santé

(fusion) un objectif commun

Chères lectrices, chers lecteurs

Ce n'était plus un secret, mais nous n'avions pas encore communiqué largement : L'ORSEU et ETHIX fusionnent.

Les deux cabinets, qui se connaissaient, partagent les mêmes valeurs de dialogue social, d'expertise tournée vers le conseil, d'accompagnement des IRP tout au long de l'année et pas seulement au moment du rendu des rapports.

Nous sommes aussi très complémentaires :

- L'ORSEU assurait historiquement des missions de santé au travail, même si les missions comptables récurrentes étaient de plus en plus présentes dans ses activités. L'ORSEU compte aussi un pôle Études & Recherches et la marque MyCSE dont l'équipe accompagne et conseille sur le plan juridique et pratique les élus au quotidien.
- ETHIX assurait principalement les missions comptables récurrentes, avec un fort ancrage dans les domaines de la banque/assurance et des organismes sociaux.

Henri Rabourdin, Président d'ETHIX, souhaitait prendre sa retraite, mais céder à une équipe qui respecterait ses valeurs et poursuivrait son œuvre. Afin de reprendre ETHIX, Jean-Pierre et Audrey Yonnet, qui dirigeaient l'ORSEU, se sont associés à Stéphane Lamy, qui après une quinzaine d'années chez SECAFI souhaitait voler de ses propres ailes. Avec Jean-Luc Bizeur Directeur technique de l'ORSEU et Gérard Genet, Directeur d'ETHIX, ils constituent l'équipe dirigeante du nouveau groupe.

Nous avons voulu conserver les deux marques, leur identité et leur notoriété. Nous avons aussi voulu que chaque CSE conserve le même interlocuteur. Ainsi, si vous aviez l'habitude de travailler avec un Chef de mission ETHIX, vous conserverez ce lien privilégié, mais, en plus, cet interlocuteur fera l'interface avec toutes les équipes du groupe afin de répondre à toutes vos questions et toutes vos demandes, qu'il s'agisse d'économie, de social, de santé au travail, de formation, d'information juridique... Et vice-versa si vous aviez l'habitude de travailler avec un Chef de projet ORSEU.

Le groupe ORSEU/ETHIX, c'est aujourd'hui une équipe de 45 personnes au service **exclusif** des CSE. Vous pouvez nous retrouver sur nos 3 sites de Lille, Paris et Lyon, plus notre antenne de Bruxelles pour les projets européens.

Nos communications seront désormais siglées groupe ORSEU/ETHIX et c'est sous ce nom que vous pourrez nous retrouver sur les salons, congrès etc.

Nous mettrons tout en œuvre pour vous accompagner afin de toujours mieux anticiper les mutations et réagir en temps de crise.

Stéphane Lamy et Jean-Pierre Yonnet



(présentation) au service des CSE

Direction Générale

Stéphane Lamy
Jean-Pierre Yonnet
Jean-Luc Bizeur

s.lamy@orseu.com
jp.yonnet@orseu.com
jl.bizeur@orseu.com

Équipe analyse stratégique, économique et financière

Stéphane Lamy	Expert-comptable
Gérard Genet	Responsable opérationnel
Frédéric Edel	Chef de Projet Rebsamen (services financiers)
Nadji Goubi	Chef de projet Rebsamen (mutuelles, assurances, logement social)
Vincent Maksud	Chef de Projet Rebsamen (services financiers)
Nathalie Petrot	Cheffe de Projet Rebsamen (services financiers)
Idriss Afkaleh	Consultant (Industrie)
Sabri Korchi	Assistant de production
Océane Le Clei	Consultante (tous secteurs)
Philippe Nou	Consultant Expert Numérique DPO (services informatiques, RGPD)
Matthias Roy	Consultant (mutuelles, assurance, pharma)
Nicolas Stoki	Consultant (tous secteurs)

Équipe Santé au travail, politiques sociales, PSE

Stéphane Minet	Directeur, Expert santé et organisation du travail
Audrey Yonnet	Directrice, Juriste en droit social
Caroline Caplane	Cheffe de projet, Spécialiste RH
Benoît Crépin	Chef de Projet, Expert santé et organisation du travail
Patrick Depecker	Chef de Projet, Ergonome habilité IPRP
Marion Outters	Cheffe de Projet, Ergonome du travail
Hélène Bouret	Consultante, Psychologue du travail habilité IPRP
Albane de Parmentier	Consultante, Psychologue du travail
Aucéane Dutremez	Consultante, Ergonome du travail
Sarah Grave	Consultante, Juriste en droit social
Lindsay Koukebene	Consultant, Ergonome du travail
Simon Yonnet	Consultant, Spécialiste RH
Tanguy Fournier	Contrat de professionnalisation

Équipe MyCSE

Aurélié Korber	Directrice, Psychologue du travail
Sophie Deligny	Cheffe de Projet, Responsable d'activité, Juriste en droit social
Gwenaëlle Bougamont	Consultante, Juriste en droit social
Séverine Celle	Consultante, Juriste en droit social
Marie Omnès	Consultante, Juriste en droit social
Elodie Dekervel	Contrat de professionnalisation

Équipe Études Recherches et évaluations

Nicolas Farvaque	Directeur des études
Djamel Messaoudi	Chef de Projet, Socio économiste du travail
Jeanne Pelletier	Consultante, Évaluatrice en politiques publiques

Équipe développement

Régine Soyris	Cheffe de Projet
Thibaut Benayer	Chargé de développement

Équipe Support

Maité De Bruyker	RRH
Florence Deraed	Responsable comptabilité
Sylvie De Jesus	Assistante de Direction
Elodie Maucourt	Assistante de Direction
Christine Martin	Assistante de Formation
Phung Pheng Buu	Comptable



Quelle obligation de sécurité en télétravail ?

L'employeur est tenu à une obligation générale de prévention pour garantir la sécurité de ses salariés. Mais comment cette obligation s'applique-t-elle lorsque le salarié est en télétravail ? La question qui pouvait paraître marginale il y a encore un an peut devenir centrale avec l'explosion du télétravail due à la crise sanitaire et l'opportunité saisie par de nombreuses entreprises (de Stellantis à la MAIF) de généraliser cette forme de travail.

Il s'agit d'un changement majeur de perspective. Depuis quelques années, le télétravail a plutôt été conçu comme un accompagnement de la Qualité de Vie au Travail. La plupart des accords s'accordaient sur une part de télétravail marginale et n'abordaient que rarement la question des conditions de travail du télétravailleur. Les accords actuels prévoient souvent des niveaux élevés (2 à 3 jours par semaine), ce qui devrait rendre la question de la sécurité au travail centrale. Elle se pose sous divers angles.

Les TMS, c'est important !

L'employeur ne connaît généralement pas les conditions matérielles de travail à domicile. Le salarié dispose-t-il d'un local suffisamment grand, suffisamment isolé du reste de son domicile, suffisamment éclairé et chauffé ? Le bureau, le siège, la configuration de l'ordinateur et de l'écran sont-ils ergonomiques, la connexion Internet est-elle adaptée ? Le travailleur est-il d'ailleurs à son domicile, ou travaille-t-il depuis le domicile de parents, d'amis, depuis une résidence secondaire ?

Quelle responsabilité si une mauvaise ergonomie du poste de travail génère des TMS, des lombalgies ? En supposant que l'employeur soit attentif à tous ces sujets, quels moyens a-t-il de vérifier sans intrusion dans la sphère privée de ses salariés ?

Pour rappel, les TMS sont la première cause des maladies professionnelles et des arrêts de maladie liés au travail.

La tendance des dernières années est de responsabiliser le salarié. L'entreprise accepte de financer quelques éléments du poste de travail

à domicile. Donc, si l'ergonomie est mauvaise, c'est la responsabilité du salarié. Il s'agit clairement d'un affaiblissement de la responsabilité de l'employeur et du lien de subordination.

Et soudain l'accident !

La question de l'accident de travail se pose aussi. Si le salarié tombe dans l'escalier en allant de son bureau aux toilettes situés à un autre étage, est-ce un accident du travail ou un accident domestique ? Si un salarié fait au bureau une décompensation brutale (« crise de nerfs ») suite à un entretien hiérarchique et que le SAMU doit être appelé, il s'agira presque systématiquement d'un accident du travail. Si cela arrive à domicile suite une visio houleuse entre le salarié et son manager que se passera-t-il ? Si le salarié est seul à son domicile et fait un malaise quelle responsabilité pourra être engagée ?

(<https://www.linkedin.com/posts/activity-6787207960864014336-juUs/>)

Au bureau, l'employeur doit veiller à ce que le salarié ne soit pas isolé dans les locaux. Mais à domicile ?

Quelles modalités de télétravail pour les travailleurs handicapés ?

L'aménagement des postes pour les salariés souffrant de handicap est facilité par les financements publics. Pourra-t-on aménager de la même manière les postes de travail à domicile ? Ne pas le faire serait une discrimination et priverait le salarié de la possibilité de travailler à domicile.

Quel lieu de travail ?

On peut aussi poser la question du tiers lieu, intermédiaire entre la présence au bureau et le télétravail à domicile. Ces espaces de coworking sont en développement rapide et constituent encore un troisième mode de travail, souvent appelé « à distance ». Jusqu'à une date récente, ces espaces étaient plutôt utilisés par les salariés « nomades » (commerciaux, maintenance ...), mais ils sont de plus en plus utilisés par des salariés n'ayant pas la possibilité de télétravailler chez eux. Là aussi, quelles sont les responsabilités respectives de l'employeur et du gestionnaire de l'espace de coworking en matière de sécurité, d'ergonomie etc. Un accident entre le domicile et l'espace de coworking sera-t-il bien considéré comme accident de travail ?

Le contrôle du temps de travail

Quel temps de travail ?

Tout le monde a en tête le décompte des heures de travail. Le passage en télétravail signifie-t-il automatiquement un passage au forfait jour ? Si tel n'est pas le cas, par quel moyen vérifier l'horaire quotidien, les 1607h annuelles, le déclenchement des heures supplémentaires etc. Le système sera nécessairement déclaratif, mais quels seront les moyens de contrôle ?

Au-delà du décompte des heures se pose aussi la question du respect des 11h de repos minimum entre 2 périodes de travail et des 35h consécutives de repos hebdomadaire. Pour les

salariés au forfait, comment vérifier la charge de travail en dehors d'une présence régulière au bureau ?

Les systèmes de badge à distance et de log par l'ordinateur existent, mais ne résolvent pas tous les problèmes, en particulier celui du contrôle. Les horaires collectifs de travail ont un sens lorsqu'il s'agit de réguler le fonctionnement d'une entreprise. Ont-ils le même sens lorsque le salarié a une capacité plus grande d'aménagement de ses horaires ?

Quel travail ?

Définir le travail n'est pas facile. Est-ce le temps le temps passé à la disposition de l'employeur ? Au bureau, c'est finalement simple : si j'y suis c'est que je travaille. Même lorsque je regarde par la fenêtre ou discute à la machine à café. Mais à domicile ? Beaucoup de salariés seront tentés de remplir les petits creux de la vie au travail par de l'action : lancer une lessive, l'accrocher, vérifier l'exercice de math de son collègue en détresse, aller chercher le petit dernier à l'école..., puis se remettre au travail. Certains se remettront au travail en soirée, au risque d'exploser leurs horaires et de ne pas respecter les plages de repos, de répondre à des mails (ou d'en envoyer) à toute heure au risque de perturber les collègues. Les travaux récents montrent que la productivité en télétravail est plutôt bonne, même meilleure qu'au bureau, malgré l'existence de non-travail...de zones grises du travail, de surtravail. Mais qu'en est-il de ces moments...et des accidents de travail qu'ils peuvent générer ?

Doit-on aller vers un contrôle à distance renforcé, ce qui ne fait rêver personne. Ou faut-il envisager d'autres formes de vérification de l'activité ? Et alors lesquelles ? Ne pas regarder le problème est la meilleure façon de ne pas y répondre et de se trouver confronté à des conflits nés de la non-résolution de ces questions.

La conciliation vie personnelle/vie professionnelle

On voit donc bien que le développement du télétravail conduit à réinterroger toute la question de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle. On ne doit pas confondre les deux, la conciliation étant également d'actualité au bureau et au cœur de tous les accords de forfait jour, mais elle doit être prise en compte dans tout accord de télétravail.

Les risques psychosociaux

Les facteurs de RPS peuvent être différents en télétravail, ils ne sont ni moins nombreux ni moins graves.

Mes collègues

On pense tout d'abord à l'isolement, à l'affaiblissement du collectif de travail et des dynamiques de groupe. La question du soutien hiérarchique se pose tout autant. Même sans mauvaise intention, un manager peut négliger d'entrer en contact régulier avec un salarié qui livre régulièrement la production demandée.

On peut regarder vers des métiers qui connaissent déjà une organisation structurellement à distance : délégués médicaux, commerciaux itinérants. L'expérience montre que leur lien collectif est souvent fort malgré la distance mais grâce à des outils bien rodés de construction du collectif de travail (points téléphoniques, présence physique du manager à intervalles réguliers, séminaires d'équipe etc.). Ce sont des exemples particuliers concernant des métiers structurés, avec un fort sentiment d'appartenance. Ils méritent cependant d'être étudiés.

La résolution des petits problèmes du quotidien

La présence physique de collègues est souvent une aide dans la résolution des petits problèmes : une astuce de raccourci clavier, une explication sur le partage de documents à

l'écran par exemple. À distance le salarié est seul. Qui n'a pas connu un grand moment de solitude lorsqu'une présentation à distance ne fonctionne pas ? L'écran n'a pas la bonne taille, le son et/ou la caméra bugs. Ces moments souvent anecdotiques lorsqu'on est à plusieurs peuvent se transformer en stress lorsqu'on est seul.

La formation

La formation à distance, surtout si elle est délivrée sous forme de tutoriels sans interaction avec le formateur, constitue un facteur d'isolement supplémentaire. Elle est devenue l'outil magique de beaucoup de grandes entreprises. Un problème dans le travail ? Allez voir le tutoriel ou inscrivez-vous au webinaire ! L'avantage est bien sûr le coût très faible, mais aussi la responsabilisation du salarié. Vous ne savez pas faire ? Il fallait aller voir le tutoriel !

Si la formation en présentiel n'est pas la panacée (tout dépend de la pédagogie mise en œuvre), la formation à distance constitue un mode dégradé et la « pédagogie automatique » un pis-aller voire une facilité pour se dédouaner de l'obligation de formation.

Les visioconférences

Des études commencent à être publiées sur la « Zoom fatigue ». Zoom est ici compris de manière générique pour toutes les plateformes de visioconférence. En visio on se voit, ce qui conduit à plus contrôler son propre langage corporel. On voit tous les participants au lieu d'avoir l'attention fixée sur l'orateur, il faut se concentrer sur l'écran pour bien voir la présentation projetée etc. De plus, les visioconférences ont tendance à s'enchaîner. En présentiel, on se déplace d'une salle à l'autre pour les réunions, on prend un moyen de transport pour aller à un rendez-vous. En visio, il n'y a plus de trajet, plus de respiration, la visio de 15 h s'enchaîne derrière celle de 14h. La productivité peut augmenter, le stress aussi.

Une détection tardive

Par ailleurs la détection des RPS et des troubles qu'ils occasionnent risque d'être significativement plus tardive dans le cas de télétravailleurs. Qui organise le travail, accompagne le salarié, surveille sa charge de travail et vérifie s'il va bien ? Dans la plupart des organisations, y compris en télétravail, c'est le rôle du manager. Est-ce possible avec une rencontre « pré-sentielle » par mois et un ou deux points visio par semaine ? Certaines entreprises tentent de pallier la difficulté avec des « lignes vertes psy » (les compagnies d'assurance proposent ce service), voire avec des tutos « Comment gérer son stress ». Cela peut-il suffire ? Quelle sera la responsabilité de l'entreprise en cas de suicide d'un salarié mettant en cause son isolement professionnel dans sa lettre d'adieu ?

Médecin lointain

Enfin, la mission de la médecine du travail risque de se trouver compliquée. Difficulté à convoquer des salariés qui ne viennent plus ou peu au bureau, voire même question de compétence territoriale si le télétravailleur est autorisé à travailler dans un lieu éloigné du siège de son entreprise.

Une injonction à télétravailler

À partir du moment où un accord prévoit le télétravail et où l'entreprise adopte le *fleksdesk*, il y a une injonction à télétravailler. Il ne s'agit plus d'une possibilité de télétravailler 2 ou 3 jours par semaine, mais d'une obligation de le faire, puisque le *fleksdesk* empêche en pratique de venir travailler tous les jours au bureau. De plus, souvent impersonnel le *fleksdesk* n'encourage pas toujours à venir au bureau. Et comment un salarié reçoit-il le message « venez le moins souvent possible au bureau » ? La réponse est très individuelle.

Que faire si le travailleur ne peut pas travailler chez lui ? Cela repose la question des espaces de coworking. Cela peut aussi constituer un

facteur de risque psychosocial supplémentaire. L'identification à l'entreprise est rendue encore plus difficile. Comment un salarié se représente-t-il une entreprise où il va peu et où l'espace de coworking est identique à celui de n'importe quel autre emploi ? Quelle influence cela peut-il avoir sur le *turn-over* ?

L'égalité F/H

Il ne s'agit pas ici directement de sécurité, mais d'une question connexe importante, en particulier au regard de l'inégal partage des tâches au domicile. Plusieurs études indiquent que le confinement serait un facteur d'aggravation des inégalités F/H. Présentes à domicile, les femmes auraient vu leurs charges domestiques et leur charge mentale s'accroître, le partage des tâches ménagères se serait encore dégradé. Le morcellement du temps de travail évoqué plus haut concerne sans doute plus les femmes que les hommes. Ces premières indications méritent d'être confirmées par des études de grande ampleur, mais elles constituent un incontestable point de vigilance. Il faudra également être attentifs à l'accès à la formation, à l'égalité dans les promotions. L'éloignement physique peut-il conduire à moins tenir compte du sexe du travailleur (version optimiste) ou au contraire favorisera-t-il l'entre-soi de cercles dirigeants principalement masculins et plus présents au bureau (version pessimiste) ?

Quelles réponses apporter ?

Tel sera l'objet du débat.

Le législateur doit-il intervenir ? Certaines questions relèvent de l'ordre public social. Peut-on admettre que l'obligation de sécurité soit amoindrie pour les télétravailleurs ? Certainement pas, il semble y avoir là une question constitutionnelle d'égalité de traitement. Mais le législateur peut-il poser autre chose que des principes généraux ?



N'y a-t-il pas là un sujet relevant éminemment du dialogue social et surtout du dialogue social d'entreprise ? Il existe de nombreux accords de télétravail, mais peu abordent la question sous l'angle de la sécurité ? Face à la diversité des cas particuliers, des différences entre entreprises et au sein des entreprises, on peut déjà imaginer les thèmes de négociation suivants :

- Fourniture par l'employeur d'un poste de travail ergonomique complet : poste informatique complet, « comme au bureau », table de travail, siège ergonomique, éclairage...
- Définitions de moyens de vérifier, sans attenter à la vie privée, la qualité du local dans lequel le salarié télétravaille : dossier photographique, vidéo.
- Prise en compte des handicaps
- Modalités de vérification du temps de travail.
- Solutions pour les salariés qui ne peuvent pas travailler de chez eux.
- Modalités d'usage des tiers lieux. Vérification de leur qualité, de leur accessibilité ...
- Accessibilité des bureaux ou flexoffices de l'entreprise.

- Prévention primaire des RPS :
 - Entretiens réguliers salarié/manager avec compte rendu
 - Espaces de convivialité virtuelle entre salariés
 - Moments réguliers de travail et de convivialité en présentiel
 - ...
- Questions liées à l'égalité F/H
- Mise en place d'outils de suivi :
 - Questionnaire préalable à la mise en place du télétravail afin de connaître les situations individuelles et les aspirations
 - Enquête régulière (annuelle ?) permettant d'alimenter une commission de suivi
 - Dispositif renforcé de détection primaire des RPS
 - Implication de la CSSCT, voire création d'une sous-commission au sein de la CSSCT

Cette liste ne prétend pas à l'exhaustivité, au contraire.

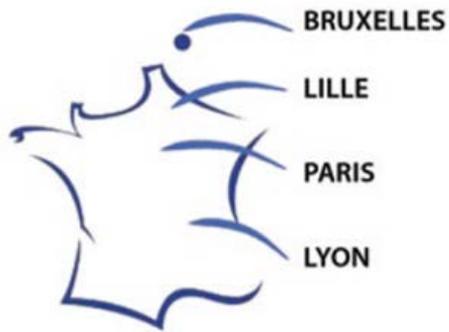
Articles intéressants concernant le sujet :

<https://www.actuel-rh.fr/content/passe-dun-droit-collectif-des-travailleurs-aux-droits-individuels-dun-citoyen-travaillant>

<https://journal.lemonde.fr/data/1346/reader/reader.html?t=1616594364162#!pre-ferred/0/package/1346/pub/1805/page/19/alb/94196>

<https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/face-a-la-crise-les-banquiers-alertent-sur-le-risque-de-burn-out-1309437>

<https://news.stanford.edu/2021/02/23/four-causes-zoom-fatigue-solutions/>



le zoom, lettre d'information

mai 2021– n° 78

e-mail : contact@orseu.com

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur www.orseu.com ou contactez-nous par e-mail

Groupe ORSEU ETHIX

- expert auprès des CSE
- expert-comptable du CSE
- myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- pôle de recherche et études
- préparation aux concours