



La grosse fatigue des salariés français : phénomène de société ?

Il semble que depuis la crise sanitaire de la Covid-19, une véritable épidémie de « **fatigue au travail** » touche une grande partie des salariés français. Cette impression est confirmée par plusieurs études. La fatigue arrive en tête des termes utilisés pour décrire l'état des personnes interrogées, par les instituts de sondages.

Etat passager lié à la pandémie ? Fatigue plus profonde liée au changement du monde du travail ? La réponse à ces questions est importante, car la fatigue au travail a des conséquences importantes pour les entreprises... et les salariés !



L'impact de la pandémie de la Covid-19 sur cette situation, mais pas seulement !

L'état de fatigue des Français pour ne pas dire **l'épuisement** trouve sans doute sa source, en partie, dans la période difficile que nous venons de traverser. Entre confinements, isolements, couvre-feux et diverses restrictions, les Français ont été confrontés à une situation inédite, génératrice d'incertitude et donc de stress, voire, d'angoisses. Le mental a été soumis à rude épreuve. Pas facile de s'en remettre, d'autant que nombre de certitudes et de repères sont tombés !

La tendance à la hausse de l'absentéisme ces dernières années et même son accélération, ne sont pas une surprise, dans un monde du travail en pleine transformation.

Comme chaque année, WTW réalise son étude sur la thématique de l'absentéisme dans le secteur privé : le taux d'absentéisme s'élevait à 4,6% en 2021 (**soit + 37% depuis 2017**) avec une durée moyenne d'arrêt de 54 jours par an :

Éditorial

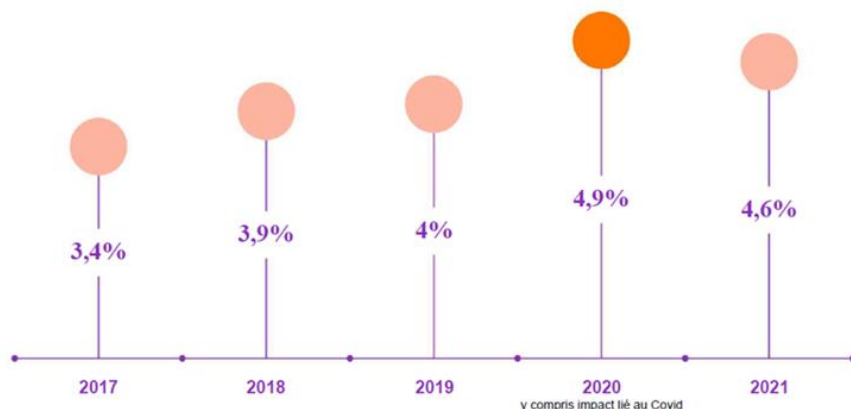
L'utilisation du 49.3 soulève de nombreuses questions...

L'élection donne-t-elle la légitimité aux politiques pendant tout leur mandat ? La colère de la foule qui engendre des violences est-elle excusable ? Manifester contre la réforme fait-il du citoyen un « factieux » ? Les réquisitions sont-elles légales ? Une réforme peut-elle aller à l'encontre de la volonté du peuple ?

La réforme des retraites met en pleine lumière ces questions pratiques et/ou éthiques.

Selon une note de l'agence de notation MOODY's : « l'utilisation du 49.3, pour la réforme des retraites, est susceptible de compliquer toute réforme pendant le reste du mandat d'Emmanuel Macron ».





Les conséquences de la fatigue au travail

Un salarié fatigué est moins performant, c'est une évidence. Le risque d'erreur est accru. Les conflits avec les autres salariés plus nombreux. La démotivation augmente et, bien sûr, cet état se traduit dans le taux d'absentéisme.

Les enjeux sont donc nombreux et le coût financier pour l'entreprise important : le coût moyen annuel de l'absentéisme au travail en France est estimé à **25 milliards d'euros, soit environ 3 500 euros annuels par salarié ou environ 7% de la masse salariale.**

L'employeur doit donc s'approprier le sujet, d'autant qu'il doit assurer la sécurité et préserver la santé physique et mentale des salariés.

La fatigue au travail : c'est quoi ?

La fatigue est le résultat d'une sollicitation excessive de l'organisme qui ne peut être maintenue. Cet état au travail peut être de différentes natures.

La fatigue physique

Pendant la pandémie, une partie des salariés a été sur sollicitée, pour palier aux absents et/ou pour faire face à une surcharge de travail. On

pense ici, au personnel de santé, salariés travaillant de longues heures sans pause, dans un contexte critique, en exposant leurs vies.

La fatigue mentale

Le monde du travail a été bouleversé par la pandémie. **La généralisation des outils numériques a changé la façon de travailler.** Les salariés passent plus de temps devant les écrans. La notion d'urgence est constante, générant une pression permanente, exigeant une action immédiate dans le travail.

De plus, par peur de perdre leur travail ou par engagement, pendant la pandémie, de nombreux salariés ont tout donné à l'entreprise, sans faire attention à leur santé.

Le recours « massif » à la visioconférence n'a pas arrangé la situation ! Le salarié se retrouve isolé chez lui, face à de nombreux visages simultanément et confronté à sa propre image sur l'écran. L'effort de concentration est décuplé, demandant une mobilisation importante d'énergie.

Quant au télétravail, de nombreuses études ont pointé les effets néfastes de cette forme de travail, qui peut paraître sympathique au premier regard... Le principal problème du télétravailleur est de « sortir » du travail et de réussir à séparer vie

privée et vie professionnelle. Le télétravailleur est souvent vite confronté à une surcharge de travail, génératrice de saturation mentale et donc de fatigue.

La fatigue émotionnelle

La pandémie a mis à rude épreuve les nerfs. Confrontés à la maladie, à la mort de proches, de collègues, nombre de salariés ont été dépassés par leurs émotions.



La perte de sens du travail

À quoi sert mon travail ? En pleine crise sanitaire, de nombreux salariés se sont posé cette question. Confrontés à la détresse humaine, menacés par ce virus insaisissable, comment donner un sens à son travail ?

Dans un monde où seule la performance compte, et/ou la reconnaissance a pratiquement disparu, l'épuisement au travail, avec sa résultante, le burn-out, peut frapper tout salarié.

La fatigue au travail peut également être le résultat d'un travail ennuyeux, monotone ou répétitif.

La « **réunionite aiguë** » sans prise de décision n'arrange pas la situation ! La réunionite décrit un phénomène coûteux, et malheureusement répandu, qui consiste à passer trop de temps dans des réunions improductives. Les recherches montrent que les dirigeants sont particulièrement touchés par la réunionite. Une culture de réunion improductive a de graves conséquences : elle réduit la vitesse de prise de décision, affecte négativement le bien-être au travail et entraîne finalement des coûts énormes.



L'OMS parle de « **fatigue pandémique** ». Fatigue qui s'explique par l'absence de perspectives claires et des questions profondes sur le sens de la vie. Ce n'est pas un hasard si dans de nombreux pays, on assiste à des mouvements massifs de démissions.

Fatigue au travail : rôle de l'employeur

L'employeur a l'**obligation** d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Il a une obligation de résultat qui découle de l'article [4121-1 du Code du travail](#) : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la*

sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Ce dernier est donc tenu d'**informer et de former le personnel**.

Il doit aussi mettre en place des actions concrètes pour préserver la santé mentale du salarié au travail. De ce fait, l'employeur a pour obligation d'éviter tous les facteurs de stress. **Il doit veiller à la charge de travail de chacun.**

D'autres aménagements peuvent être mis en place pour maintenir le bien-être des salariés, tels que :

- L'encadrement de l'utilisation des outils informatiques, en particulier en cas de télétravail,
- L'installation de systèmes qui permettent de différer l'envoi des emails en dehors des horaires de travail,
- Rappeler au personnel que les urgences doivent être traitées par téléphone et non par e-mail (car générateur de stress),
- Contrôler le temps de travail via notamment un système de pointeuses,
- Eviter les postes qui isolent les collaborateurs et les mettent dans des situations de stress,
- Faciliter les pauses collectives et les moments de convivialité pour que les collaborateurs ne se sentent pas isolés au travail.

Fatigue au travail : rôle du CSE

Le CSE des entreprises de plus de 50 salariés dispose de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il est donc

directement concerné par l'état de fatigue des salariés.

À ce titre, il peut :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,
- Susciter toute initiative qu'il estime en matière de lutte contre la fatigue des salariés.

Redonner du sens au travail

L'employeur et les managers doivent redéfinir l'entreprise et son fonctionnement. Ils doivent agir sur les valeurs fondamentales de l'entreprise et sur la raison d'être de l'entreprise. Quelques questions basiques, mais essentielles doivent être posées : pourquoi travailler dans cette entreprise ? Qu'apporte-t-elle ? Ses objectifs sont-ils en adéquation avec ceux des salariés ?



Aller vers une « nouvelle » entreprise, vers l'entreprise du XXI^e siècle. Telle est la feuille de route que chaque employeur devrait se fixer. Quelques thématiques fortes comme le **sociétal** et l'**environnemental** peuvent fédérer les salariés autour d'un projet commun et motivant.

Le « traitement » de la fatigue au travail est possible. Il faut s'en donner les moyens !

Panorama des retraités français

À l'heure où les débats parlementaires sur la réforme des retraites arrivent à leur terme, une étude de la [Caisse nationale d'assurance vieillesse](#) (CNAV) et un dossier du [Conseil d'orientation des retraites](#) (COR) permettent de mieux appréhender la situation actuelle des retraités en France.



Les retraités du régime général

Selon les chiffres de la CNAV, au 31 décembre 2022, l'Assurance retraite dénombrait plus de 15 millions de retraités (retraites personnelles ou de réversion). Au cours de l'année 2022, près de 948 000 nouvelles

retraites personnelles et de réversion ont été attribuées.



L'âge moyen de départ en retraite est de 63,1 ans contre 62,9 ans en 2021. 17,1 % de ces nouveaux retraités ont bénéficié d'une surcote et 13,2 % d'une décote.

L'âge moyen du retraité du régime général est de 74,8 ans contre 74,7 ans en 2021.

Le montant de base mensuel moyen du droit direct de l'ensemble des retraités est de **1 197 euros** pour une carrière complète au régime général.

Le niveau de vie des retraités

Selon les chiffres du COR, le niveau de vie des retraités français est légèrement supérieur, de 1,5 % à celui de l'ensemble de la population. Phénomène rare à l'échelle internationale.

Le taux de pauvreté des retraités français est également plus faible que la moyenne de la population.



Au 31 décembre 2016, 32 % des retraités percevaient une pension inférieure à 1 100 euros brut par mois.



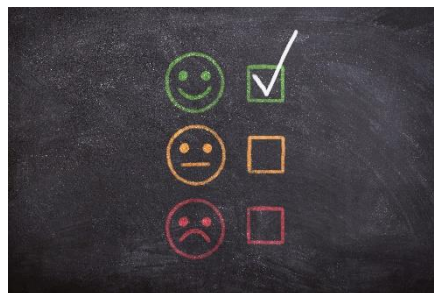
Sous-traitance et intérim : des risques professionnels plus importants

Les salariés des **entreprises sous-traitantes** et les **intérimaires** sont davantage exposés aux risques professionnels que les autres salariés. C'est ce qui ressort d'une [étude de la DARES publiée le 1^{er} mars 2023](#) et intitulée « *Les salariés des entreprises sous-traitantes sont-ils davantage exposés aux accidents du travail ?* ».

Les risques professionnels

Le **risque professionnel** est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour sa santé physique et mentale. On distingue traditionnellement les risques

physiques et les risques psychosociaux.



Les risques professionnels peuvent être très nombreux, et de toute sorte : risques liés à l'aération et à l'assainissement, liés au bruit et aux vibrations, liés à la circulation dans l'entreprise, liés à l'éclairage et « l'ambiance thermique, électrique, d'incendie et d'explosion, chimiques, biologiques, liés aux rayonnements, liés au milieu hyperbare, routier, liés à l'utilisation

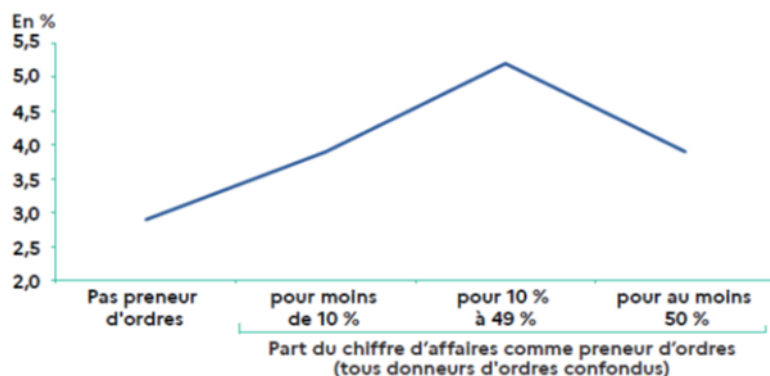
de certaines machines ou équipements de travail, psychosociaux, etc.

On rappelle que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité.

Plus de risques pour les sous-traitants

Globalement, les salariés des entreprises sous-traitantes sont plus exposés aux risques professionnels. Ils sont plus exposés aux postures pénibles, aux agents chimiques et au bruit. Il semble que cette situation s'explique par une « **externalisation** », par le donneur d'ordre, des tâches les plus pénibles, à des salariés extérieurs à l'entreprise.

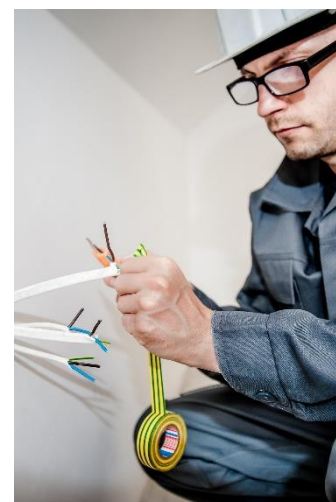
GRAPHIQUE 3 | Taux d'accident du travail selon la dépendance à un donneur d'ordres, en 2018-2019



Plus d'accident de travail dans les entreprises qui utilisent massivement des intérimaires

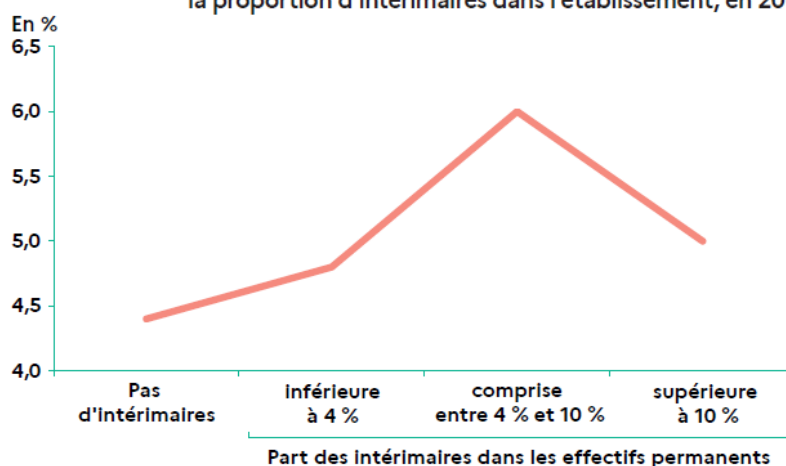
Lorsqu'une entreprise a recours de façon importante aux intérimaires

(au-delà de 4 % des effectifs), il apparaît que le taux moyen d'accident du travail de l'entreprise est plus important.



De plus, il s'avère que le fait de côtoyer des intérimaires augmente également le taux d'accident de travail et les risques professionnels des salariés permanents de l'entreprise d'accueil.

GRAPHIQUE 4 | Accidents du travail des salariés non intérimaires selon la proportion d'intérimaires dans l'établissement, en 2019



Rôle du CSE concernant les sous-traitants et les intérimaires

La question de l'emploi du personnel d'entreprises extérieures soulève la problématique de la **précarisation des emplois**. Cette précarité a des conséquences néfastes, nous venons de le voir, sur la vie du salarié, tant sur le plan matériel que sur le plan physique. Cette précarité engendre également des difficultés financières (difficultés pour obtenir un prêt, impossibilité de se projeter dans l'avenir, etc.).

La précarisation des emplois rentre dans le périmètre d'information/consultation du [comité social et économique](#) (CSE).

La loi donne au comité social et économique un rôle et le droit à des informations spécifiques lorsque l'employeur conclut des contrats à durée déterminée, des contrats de travail temporaire et, par extension, des contrats de travail à temps partiel ou lorsqu'il occupe des salariés venant d'entreprises extérieures.

Dans le cadre de la [consultation annuelle sur la politique sociale](#) de

l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE est destinataire d'informations portant notamment sur l'évolution de l'emploi, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ([C. trav., art. L. 2312-26 II 1°](#)).



Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur communique au CSE des informations sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant

apparaître le nombre (C. trav., art. R. 2312-21) :

- de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- de salariés à temps partiel ;
- de salariés temporaires ;
- de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- de contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité social et économique (CSE) les motifs l'ayant conduit à recourir aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, à temps partiel, temporaires ou appartenant à une entreprise extérieure. Il communique au comité social et économique le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

Le rôle du CSE n'est donc pas anodin. Il doit s'assurer que les salariés extérieurs à l'entreprise travaillent dans de bonnes conditions.

Harcèlement moral : 6 conseils pour le prouver

L'article L 1154-1 du code du travail, relatif à la charge de la preuve du harcèlement moral, dispose que lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3 et L 1153-1 à L 1153-4, le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.



Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

1. Vous devez présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement

Dans le cadre du régime probatoire particulier institué par l'article L 1154-1 du Code du travail, vous « n'avez pas à proprement parler la charge de la preuve du harcèlement moral dont vous vous estimez victime. »[1]

« Il vous appartient seulement de présenter des éléments de faits permettant de présumer l'existence d'une situation de harcèlement au

sens de l'article L 1152-1 du Code du travail. »[2]

Vous devez « apporter des éléments de faits qui permettent de supposer l'existence d'un harcèlement moral. »[3]

Si vous « ne produisez aucun élément à l'appui de votre demande, celle-ci sera rejetée »[4].

2. Vous devez établir la matérialité de faits précis et concordants de harcèlement

Votre « seule obligation est d'établir la matérialité des faits précis et concordants, à charge pour le Juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble et non considérés isolément, permettent de supposer l'existence d'un harcèlement, le juge ne pouvant se fonder uniquement sur votre état de santé mais devant pour autant le prendre en considération. »[5]

Vous « devez établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon vous un harcèlement »[6]

3. Vous devez produire des pièces attestant de faits de harcèlement, de la dégradation de vos conditions de travail et/ou de votre santé

Vous devez « produire des pièces attestant de faits de harcèlement, de la dégradation de vos conditions de travail et/ou de votre santé »[7]

4. Les attestations en votre faveur doivent être précises et circonstanciées

Les attestations en votre faveur ne doivent pas être « très générales et peu circonstanciées »[8]

5. Vos certificats médicaux doivent pouvoir être mis en rapport avec une dégradation de vos conditions de travail

« Dès lors qu'ils peuvent être mis en rapport avec une dégradation des conditions de travail, vos certificats médicaux figurent au nombre des éléments à prendre en considération pour apprécier l'existence d'une situation de harcèlement »[9]



6. Adressez à votre employeur une lettre d'avocat de dénonciation de harcèlement moral !

Vous êtes victime de harcèlement moral ?

Adressez à votre employeur une lettre d'avocat de dénonciation de harcèlement moral !

Eric ROCHEBLAVE

*Avocat Spécialiste en Droit du
Travail et Droit de la Sécurité
Sociale*

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>

[1] Cour d'appel d'Amiens – ch. des
Prud'Hommes 05 18 mars 2021 / n°
17/05215

[2] Cour d'appel d'Amiens – ch. des
Prud'Hommes 05 18 mars 2021 / n°
17/05215

[3] Cour d'appel de Grenoble – ch.
sociale sect. B 17 juin 2021 / n°
19/00949

[4] Cour d'appel d'Amiens – ch. des
Prud'Hommes 05 26 janvier 2021 /
n° 19/05421

[5] Cour d'appel de Grenoble – ch.
sociale sect. B 23 septembre 2021 /
n° 19/01071

[6] Cour d'appel de Lyon – ch. sociale
B 29 janvier 2021 / n° 17/06377

[7] Cour d'appel d'Amiens – ch. des
Prud'Hommes 05 23 septembre
2021 / n° 20/03480

[8] Cour d'appel de Grenoble – ch.
sociale sect. B 23 septembre 2021 /
n° 19/01786

[9] Cour d'appel d'Amiens – ch. des
Prud'Hommes 05 18 mars 2021 / n°
17/05215



Céolis

Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

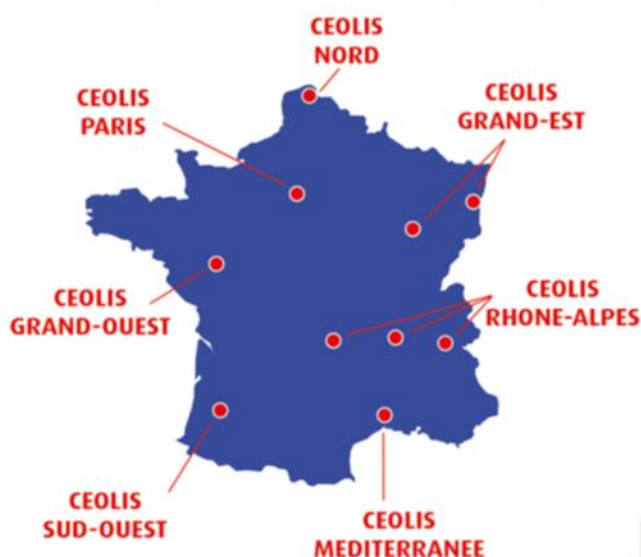
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (avril 2023)

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (avril 2023)