

Fiche  
pratique

C. trav., art. L. 2313-7

## Négocier les missions, les moyens et les modalités de fonctionnement des représentants de proximité

**Pas la peine d'ouvrir son code du travail pour y chercher les missions, les moyens et les règles de fonctionnement des représentants de proximité, il n'y a rien sur le sujet. Il revient en effet aux partenaires sociaux de tout prévoir dans l'accord d'entreprise mettant en place les représentants de proximité. Cette fiche pratique, inspirée de plusieurs accords, vous donne quelques pistes pour négocier.**

### ■ A l'accord d'entreprise de tout définir, les modalités de fonctionnement, les attributions et les moyens des représentants de proximité

Le code du travail se contente juste de prévoir que l'accord d'entreprise définit les attributions des représentants de proximité (RDP), notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions (C. trav., art. L. 2313-7). Tout est donc affaire de négociation.

*Les accords d'entreprise relatifs au CSE peuvent être consultés sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr). Il suffit de cliquer sur Accords d'entreprise et de sélectionner le thème Droit syndical, IRP, expression des salariés. Leur lecture permet de disposer en amont de quelques pistes de négociation et de se rendre compte des points sur lesquels il faut se montrer particulièrement vigilant.*

### ■ Les missions confiées aux représentants de proximité portent généralement sur les réclamations des salariés et la santé au travail

#### Certains accords se contentent de faire du représentant de proximité un observateur local chargé de transmettre au CSE, alors que d'autres vont plus loin

En ce qui concerne les compétences du représentant de proximité, tous les accords d'entreprise lus insistent sur son rôle local en matière d'application du droit du travail, de prévention des risques professionnels et de santé et sécurité au travail.

*En pratique, l'étendue des missions du RDP va essentiellement dépendre du rôle qu'on veut lui faire jouer en local, de la marge de manœuvre dont il disposera mais aussi de l'étendue de la délégation donnée au manager local, le directeur de site ou de pôle, le RRH, etc. pour traiter et résoudre les difficultés liées au quotidien. Certains accords se contentent de faire du représentant de proximité un observateur ou un intermédiaire de terrain chargé de collecter et de transmettre au CSE, alors que d'autres prévoient qu'il doit pouvoir agir directement au niveau de son périmètre de désignation et, si besoin est, faire remonter au comité.*

On trouve donc toute sorte de rédaction :

- informer le chef d'établissement du site concerné et remonter au CSE les réclamations individuelles et collectives des salariés, notamment celles relatives à l'application de la réglementation du travail ;
- jouer un rôle de relais privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail, collecter et formaliser par écrit ces demandes ;
- contribuer en local à la prévention et la protection de la santé et la sécurité des salariés, à la prévention des RPS autour du document unique, à l'amélioration des conditions de travail ;
- préparer des dossiers pour le CSE, collecter les réclamations individuelles et collectives des salariés de leur périmètre sur l'application du droit du travail dans l'entreprise et les transmettre au comité ;
- prévenir, identifier, signaler et traiter avec le management de proximité les situations liées aux conditions d'emploi et de travail qui le nécessiteraient ;
- être le relais de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et être mandatés par la CSSCT pour réaliser des visites de site sur les questions hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- présenter à l'employeur, au niveau local, les réclamations individuelles et collectives relatives au salaire et au droit du travail et promouvoir la santé et la sécurité ;
- contribuer à la remontée des problématiques des salariés relatives à l'hygiène, la sécurité, aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail ;
- transmettre au président du CSE les réclamations individuelles et collectives des salariés dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de sa mission ;

- recevoir les réclamations individuelles et collectives des salariés de son périmètre d'intervention et en échanger avec le manager local ;
- travailler avec l'animateur sécurité sur les enquêtes suite à accident du travail, l'organisation des visites de site, l'étude de poste, le port des équipements de sécurité ;
- permettre, de par leur présence sur le terrain, une remontée des problématiques des salariés relatives aux questions de santé et de sécurité, et à l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail ;
- prévenir les situations de harcèlement, identifier les charges de travail excessives, préconiser des améliorations dans l'organisation du travail, recommander des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail ;
- entendre les questions ou revendications des salariés, les partager avec le CSE s'il le juge nécessaire et, si possible, apporter une réponse et faire un retour aux revendications en fonction des décisions du comité ;
- être à l'écoute du terrain afin de remonter au CSE ou à la CSSCT les réclamations et suggestions individuelles ou collectives des salariés, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

*Il est important de prévoir que le représentant de proximité a aussi pour mission de faire redescendre les informations au niveau de son périmètre de désignation. Il pourra par exemple être chargé d'informer les salariés de toute délibération du CSE concernant l'ensemble de l'entreprise et de relayer auprès d'eux informations afférentes aux activités sociales et culturelles du comité. Parfois, il est par ailleurs prévu que le RDP sera chargé de s'occuper localement des activités sociales et culturelles pour le compte du CSE. L'idée n'est pas en soi mauvaise, surtout si le comité n'a pas d' élu sur place.*

### A l'accord d'entreprise de prévoir les règles de fonctionnement des représentants de proximité

En ce qui concerne les règles de fonctionnement, la lecture des accords d'entreprise fait ressortir plusieurs situations :

- le représentant de proximité est seulement chargé d'observer et de transmettre : aucune réunion périodique avec le manager local, le directeur de site ou de pôle, le RRH, etc. n'est prévue. Tout au plus, on donne parfois au RDP la possibilité d'assister aux réunions du comité social et économique ou de la CSSCT lorsqu'il n'en est pas membre ;

*Certains accords d'entreprise prennent la peine de préciser un minimum comment la collecte et la transmission des points relevés par les RDP devront se faire (destinataire, délai à respecter, moyen de communication au comité social et économique ou à l'employeur des réclamations, des problèmes, des informations, des propositions, etc.).*

- le représentant de proximité est habilité à traiter, avec le management de proximité, les problématiques locales : des réunions ou des échanges plus ou moins formels avec le manager local, le directeur de site ou de pôle, le RRH, etc. sont prévus (réunion classique, visioconférence, échanges verbaux ou par mail, etc.). Des mandats de réunions extraordinaires sont également envisagés.

*Périodicité de ces réunions ou de ces échanges, délai de convocation, désignation d'un secrétaire, élaboration et transmission d'un ordre du jour, personnes pouvant assister aux réunions, compte rendu de réunion, information du CSE a posteriori... : certains accords sont assez précis. Parfois, on retrouve même les règles applicables aux anciens délégués du personnel.*

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

> Voir « Mettre en place et désigner des représentants de proximité » (fiche pratique)

#### OBSERVATIONS Qu'en est-il des moyens accordés aux représentants de proximité ?

Le nombre d'heures de délégation prévu au profit des représentants de proximité est très variable d'un accord à l'autre, tout est donc affaire de négociation. Quel que soit le nombre d'heures octroyé, assez souvent, il est stipulé que les heures ne sont ni mutualisables, ni reportables. Lorsque le RDP est déjà élu titulaire du CSE, l'octroi d'un crédit d'heures supplémentaire est loin d'être systématique.

En ce qui concerne la formation des représentants de proximité, certains accords prévoient qu'ils bénéficieront d'une formation santé, sécurité et conditions de travail. D'autres se contentent de rappeler que le CSE peut utiliser son budget de fonctionnement pour financer une formation.

Au cours des négociations, il faudra aussi penser à aborder la question de la circulation des RDP dans l'entreprise, des frais de déplacement et d'un éventuel local pour pouvoir recevoir les salariés et tenir des réunions préparatoires.