

Comment soutenir un collègue en difficulté, sans ingérence et avec respect ?



Accident du travail, démotivation, absentéisme, risque d'épuisement, divorce, séparation, deuil, problèmes de santé, maladie d'un proche, tension financière ou dégradation matérielle... Nul n'est à l'abri d'un accident de la vie. Comment faire face ? Qui peut alerter ? Comment agir ? Comment prévenir ? Comment contribuer à l'équilibre vie au travail et vie privée ?

Le Comité d'Entreprise (CE) peut-il contribuer à l'amélioration des conditions de vie des salariés ? Au-delà de ses actions culturelles et sociales, le CE peut-il aider les salariés qui rencontrent des difficultés de tous ordres ?

Dans le cadre de ses missions sociales, le CE peut mettre en place des actions sociales diversifiées de soutien aux salariés comme la mise en place d'une consultation régulière d'un(e) assistant(e) de service social, au sein de l'entreprise, par téléphone, ou sur un site dédié. Le CE peut aussi mettre en place un dispositif d'attribution de dons et de prêts sociaux aux salariés, (action complémentaire à d'autres aides sociales légales), nécessitant une enquête instruite par un(e) assistant(e) de service social.

La consultation régulière du service social répond aux salariés en questionnement, en difficultés ou en souffrance, que cela relève du travail ou de la vie privée. Ainsi évaluer et recenser les demandes individuelles, permet d'établir des priorités et même de suggérer des actions collectives, face aux difficultés psychosociales identifiées.



Le service social du travail intervient très concrètement au plus près d'un collaborateur ou d'une collaboratrice dans le besoin et contribue à une réflexion plus globale, auprès des instances dirigeantes et représentatives, pour servir une stratégie globale de soutien des salariés et des équipes. Les champs d'intervention relèvent autant de la vie privée (situation familiale, conjugale ou parentale, gestion budgétaire, solution de garde, création d'une crèche parentale...) que de la vie au travail (diagnostic des risques psychosociaux, commission RPS, protocole Handicap, plan senior, intégration des jeunes, prévention de la désinsertion professionnelle...).

La mise en place de dons par le CE est strictement encadré et réglementé par l'URSSAF et les Impôts¹. Pour les prêts sociaux, il est important de fixer un cadre : conditions et critères d'octroi, montant maxi attribué, engagement du salarié, modalités de remboursement pendant l'emploi du salarié et/ou en cas de départ de l'entreprise. Dons et prêts à finalités sociales doivent rester exceptionnels et ne pas engendrer des déséquilibres en chaîne. Une restructuration de l'économie du ménage peut-être nécessaire, tout comme des apprentissages de bonne gestion familiale.

L'appui sur un service social indépendant offre une garantie de neutralité, de respect de la vie privée, de respect du droit et des réglementations. Cette consultation sociale et psychosociale intégrée, est considérée comme une dépense entrant dans le rôle financier, économique et professionnel du CE. Elle est rémunérée en tant qu'expertise libre, sur son budget de fonctionnement.

¹ Montant fixé à 1830 euros par année civile - décret n° 2005-1401 du 14 novembre 2005 relatif aux conditions d'application de l'article L.129-13 du Code du Travail et non soumis à cotisations et impôt.
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2005/11/14/SOCF0511968D/jo/texte>

