

Extrait du rapport de la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale sur les RPS

Selon un sondage mené en octobre 2010 par IPSOS sur le bien être au travail : **62 %** d'entre des personnes interrogées affirment ressentir un **niveau de stress élevé**. trois sur dix estiment que leur travail actuel est susceptible de leur causer de graves problèmes psychologiques

Les partenaires sociaux se sont aussi emparés de cette question, comme en témoigne la signature des accords nationaux interprofessionnels du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. Afin de permettre une déclinaison de ces accords dans les entreprises, le plan d'urgence sur la prévention du stress professionnel, annoncé lors d'une réunion du conseil d'orientation sur les conditions de travail consacrée aux risques psychosociaux le 9 octobre 2009, prévoyait que **les entreprises de plus de mille salariés devaient ouvrir des négociations sur le stress au travail**.

Baromètre « Santé 2005 » : parmi les affections déclarées : **tensions musculaires (29 %)**, **des troubles du sommeil (25 %)**, de **l'anxiété (25 %)**, une **baisse de vigilance (12 %)**. La **prise de médicaments psychotropes** à la suite d'une situation de stress professionnel concernerait 13 % des hommes et 22,9 % des femmes.

l'Union nationale de prévention du suicide (UNPS) évalue à environ **400 le nombre de suicides qui seraient liés au travail**.

Enfin, les auditions menées par la mission ont mis en évidence la multiplicité des facteurs de risques psychosociaux. En premier lieu, **l'organisation et la charge de travail** sont fréquemment évoquées pour expliquer des situations de souffrance au travail.

Lors de son audition par la mission d'information, M. Christophe Dejourné psychanalyste, a mis en évidence les **effets délétères sur la santé mentale de l'évaluation individuelle des performances** : celle-ci met les travailleurs dans une situation de concurrence généralisée, met en échec les stratégies de défense

*Couplée à la menace sur l'emploi, cette méthode d'évaluation se mute en **management par la menace**. Elle introduit la peur comme méthode de gouvernement, et elle monte tous les travailleurs les uns contre les autres, **déstructurant ainsi les solidarités et le vivre-ensemble**.*

Une étude de CSP Formation, publiée en février 2011, a mis en évidence quatre facteurs : 93 % des personnes interrogées considèrent que la **charge de travail** est un facteur « assez » ou « très important » de stress au travail, 91 % évoquent la **pression sur les délais** et 89 % celle **sur les résultats**, et 86 % mentionnent les **restructurations organisationnelles**.

La situation actuelle à Pôle emploi, témoigne de l'effet délétère sur la santé des salariés d'une **intensification du travail** dans un contexte de **changements et de restructurations importants**. À la suite de cinq suicides intervenus en décembre 2009, une étude a été menée par le cabinet ISAST, en s'appuyant sur questionnaire auquel ont répondu 25 000 salariés. Les réponses témoignent d'une situation de travail difficile. Plus de 70 % des agents se plaignent d'une quantité de travail excessive et 61 % estiment recevoir des **ordres contradictoires**. Cette situation est profondément liée à l'augmentation importante de la charge de travail – le nombre de chômeurs ayant augmenté de 600 000 en 2009 –, mais aussi à la transformation de leurs métiers qu'ont connue les agents des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) et de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lors de la création de Pôle emploi.

La mise en place de **vastes espaces de travail ouverts sans lieux de convivialité** ou de récupération, ou d'une **communication** au sein d'une équipe exclusivement faite **par internet**, peut être facteur de risques psychosociaux, parce qu'elle peut porter atteinte aux collectifs de travail.

Un autre facteur de risques psychosociaux est un management défaillant. En effet, un consensus se dégage aujourd'hui sur les lacunes actuelles de la formation des managers en matière de santé et de gestion des ressources humaines.

Les **relations avec le public** peuvent aussi être facteur de risques psychosociaux.

Enfin, les conflits de valeur dans le travail peuvent aussi constituer des facteurs de risques psychosociaux. (Sentiment de trahir leurs valeurs morales ou leur conscience professionnelle dans le cadre de leur travail), Avec deux indicateurs :

Selon l'enquête SIP menée en 2007, 33,5 % des actifs occupés estiment qu'ils doivent « *toujours* », « *souvent* » ou « *parfois* » faire dans leur travail « *des choses [qu'ils] désapprouvent* » (vente abusive, sanction ou licenciement, des équipiers, etc.). Le second concerne la « *qualité empêchée* ». 15,3 % des actifs occupés disent n'avoir que « *parfois* » ou « *jamais* » « *les moyens de faire un travail de qualité* ».

Préconisations de la commission: (ou emplâtres sur des jambes de bois !)

PRIORITE : PREVENIR LES RPS

1/Améliorer la connaissance des RPS : un collège d'expertise sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, présidé par MM. Philippe Nasse et Patrick Légeron a été mis en place.

2/Impliquer les chefs d'entreprise : rappel des lois sur l'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité L 4121-14 (actions de prévention), L 4141-1 et L 4141-2 (information et formation), L 4121-4 (organisation et moyens adaptés) et L 1152-1 , L 1152-4 (harcèlement et prévention).

Proposition de modifier l'article L 4612-6 : que le bilan santé, sécurité et conditions de travail et le programme de prévention des risques professionnels et amélioration conditions de travail traitent des RPS et des actions menées. Que le document unique comprenne une évaluation des RPS.

Formation des chefs d'entreprise sur la sensibilisation aux RPS.

3/Former les managers pour repérer les situations à risques et élaborer des plans d'actions, intégrer dans les grandes écoles « *la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes* », labelliser les écoles qui mettraient un module de formation sur la santé au travail et la gestion des équipes, enfin le site internet « *www.rffst.org* », accessible depuis le 1^{er} février dernier met à la disposition des acteurs un manuel sur la santé au travail et l'encadrement.

4/Encourager l'évaluation des RPS dans les entreprises (observatoire, enquêtes, évaluations) pour la mise en œuvre d'actions concrètes.

5/Améliorer l'information des entreprises : site travailler-mieux.gouv.fr, site de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, guides « *Stress au travail* », « *Les étapes d'une démarche de prévention* », « *Pour les préventeurs en entreprise* », ou encore « *Dépister les risques psychosociaux, des indicateurs pour vous aider* » un guide intitulé « *Conseils sur la conduite à tenir en cas de suicide d'un salarié sur le lieu de travail* » diffusé sur le site internet du ministère du travail.

6/Mettre en place un label : « *Santé et qualité de vie au travail* » pour valoriser les entreprises soucieuses du bien-être de leurs salariés.

7/Poursuivre le plan d'urgence pour la prévention du stress au travail : ouverture de négociations obligatoires sur le stress au travail dans les entreprises de plus de 1 000 salariés pour février 2010. À la date butoir, les entreprises n'étaient pas tenues d'avoir signé un accord, mais devaient avoir engagé significativement des négociations et réalisé, à défaut d'accord, un diagnostic et un plan d'action.

Pour infos : Pas de pénalité en cas de non respect. Pratique du *name and shame* abandonnée, soit l'apparition de la liste des entreprises n'ayant entrepris aucune ou peu d'action, suite à des réactions hostiles (pression du MEDEF ???)

8/Mettre en place un 2^{ème} plan santé au travail (2010-2014) : renforcement des formations (offre de formation nationale) des managers en terme de RH ; mise en place d'outils de diagnostics par l'INRS, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, actions d'informations ; appel à projet national de la DIRECCTE, de la CNAM et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail à l'égard des branches professionnelles, prise en compte de la prévention des risques psychosociaux à l'occasion des processus de restructuration des entreprises.

9/Renforcer le réseau d'acteurs au service de la santé des travailleurs dans les entreprises :

Renforcer les moyens budgétaires l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Renforcer les effectifs de l'inspection du travail et former les inspecteurs sur les RPS

10/Renforcer le dialogue social : Développer des accords nationaux interprofessionnels comme ceux du 2/07/2008 sur le stress au travail, sur le harcèlement et la violence au travail du 26/03/2010.

11/Encourager les négociations sur les risques psychosociaux

12/Renforcer le rôle des CHSCT : élection de ses membres au suffrage direct, délégations horaires plus importantes ou en dotant les comités d'un budget propre, développer la formation des élus, réflexion sur l'augmentation de la durée du mandat de ses membres.

MIEUX PRENDRE EN CHARGE LES VICTIMES DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Faire évoluer la jurisprudence sur la qualification des suicides comme accidents du travail (arrêt de la cour de cassation du 02/02/2002)

Améliorer la détection des salariés en situation de détresse : numéro vert (reconnu comme insuffisant par INRS)

Faire reconnaître les **maladies psychiques comme maladies professionnelles** : **Le Rapporteur considère que l'inscription de telles pathologies serait délicate.** Pour lui, il est impossible de considérer que le travail est intrinsèquement source de risques pour la santé mentale et cause directement et indéniablement une dépression.

Réformer les services de santé au travail : proposition de loi déposée le 28/02/2011 et prochainement discutée à l'Assemblée Nationale. Les services de santé au travail seraient assurés par des équipes pluridisciplinaires, autour de médecins du travail, et comprendraient des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ils auraient pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail : actions de santé, conseils aux employeurs, salariés et élus pour diminuer les risques professionnels, surveillance état de santé des salariés, veille sanitaire.

Les services de santé d'entreprise, interentreprises les missions seraient exercées par un médecin du travail pour agir en toute indépendance. Les services de santé au travail interentreprises seraient administrés paritairement par un conseil composé, à parts égales de représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes et de représentants des salariés d'entreprises adhérentes désignées par des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel

La proposition de loi prévoit aussi de nouvelles obligations pour l'employeur :

- Le médecin du travail qui constate un risque pour la santé des salariés pourrait proposer par écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur qui refuse d'y donner suite devrait faire connaître ses motifs par écrit. Ces échanges seraient tenus à la disposition des agents de contrôle
- Par ailleurs, l'employeur aurait l'obligation de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Ceux-ci, en vertu d'un amendement adopté par le Sénat, pourraient bénéficier, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail. À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur pourrait faire appel, après avis du CHSCT ou des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé interentreprises auquel il aurait adhéré ou aux services de prévention des caisses de sécurité sociale.

Enfin, le Sénat a encadré strictement la rupture du contrat de travail du médecin en prévoyant notamment l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Assainir les acteurs privés de la santé au travail : Multiplication des acteurs et en relation directe lié à la présence du stress au travail sans mis en place d'encadrement avec utilisation de certaines méthodes critiquables.

Diffusion d'un guide intitulé "*Et si vous faisiez appel à un consultant ?*" par la CNAM et l'INRS.

Discussion autour d'une charte méthodologique et déontologique en matière de RPS initiée par la DG du travail.

CONTRIBUTIONS DES MEMBRES DE LA MISSION

CONTRIBUTION DE M. ROLAND MUZEAU

(Groupe de la gauche démocrate et républicaine)

Pour comprendre la contribution des députés communistes, républicains et du parti de gauche et le sens de leur abstention sur le présent rapport, il convient de revenir sur notre demande initiale de création d'une commission d'enquête sur le champ plus précis « des conséquences sur la santé des salariés des restructurations permanentes, des nouvelles formes d'organisation du travail et méthodes de gestion du personnel à France Télécom comme dans l'ensemble des secteurs de l'économie nationale ». Demande rejetée par la majorité présidentielle.

Le refus de la majorité d'expertiser les causes déterminantes du mal-être au travail tenant aux transformations de l'organisation du travail, conséquences de la financiarisation de notre économie.

La proposition de résolution n° 1954 tentant à la création de cette commission d'enquête déposée par les députés communistes, républicains et du parti de gauche, début octobre 2009, au lendemain du vingt-quatrième suicide d'un salarié de France Télécom traduisait la demande explicite de trois organisations syndicales du groupe France Télécom, ne supportant plus comme d'autres acteurs en santé au travail dont les médecins, le déni de la direction et le silence complice des pouvoirs publics face à la montée et à la généralisation de la souffrance des salariés.

Les drames humains ne devant rien au hasard se succédaient, les suicides et tentatives de suicide commis sur le lieu de travail ou l'accusant explicitement se multipliaient. Nombre d'autres d'indicateurs témoignaient d'un réel et massif mal-être au travail des salariés de ce géant privatisé qui n'avait eu de cesse de se réorganiser à un rythme impressionnant, brutal, pour s'ouvrir à la concurrence et au marché des télécommunications.

Le changement de statut, le plan de suppressions d'emplois (22 000 sur la période 2005-2009), la stratégie managériale agressive propulsant le **changement comme une valeur en soi**, la mobilité forcée insécurisant volontairement pour que soient plus efficaces les salariés en les changeant de métier, de lieu géographique sans justification aucune si ce n'est la **course à la rentabilité** et l'organisation du travail, étaient autant de causes pointées par les organisations syndicales comme déterminantes des suicides et plus globalement de la dégradation de la santé mentale des salariés de France Télécom.

Nous sommes convaincus que le lien santé-travail n'est pas fatalement dégradé et du fait que l'essentiel de sa construction réside dans l'organisation du travail, – point de vue étayé par la littérature de cliniciens de terrain faisant le lien entre l'aggravation depuis une dizaine d'années des pathologies mentales, l'apparition de nouvelles formes de pathologies et la transformation du travail, hier expérience collective et devenu une expérience solitaire du fait d'organisations du travail hybrides et de méthodes de management « modernes ».

Nous souhaitons donc que la représentation nationale participe activement à la mise en visibilité sociale comme au sein de l'entreprise France Télécom de cette réalité.

Il ne s'agissait pas de mettre à l'index France Télécom mais d'expertiser les mécanismes à l'œuvre directement liés à la **dérive du capitalisme** et à ses conséquences sur l'évolution de l'entreprise privatisée. De rendre intelligible les choix organisationnels, les exigences de rentabilité, toutes les mutations du travail. D'**objectiver les causes réelles** et déterminantes de la dégradation de la santé des salariés. L'objectif étant de permettre à nouveau à chacun de bien faire son travail, en proposant des mesures de prévention primaires collectivement efficaces, ceci dans un contexte où il était encore de mise de renvoyer aux fragilités personnelles, à l'environnement plus global et à la sphère privée l'analyse de ces phénomènes, où la gestion individuelle du stress était en passe de l'emporter.

Parce que France Télécom illustre malheureusement la trajectoire de nombreuses autres entreprises ou organismes privatisés convertis à la révolution managériale, « *passés d'une culture de service public à une machine à cash* » selon l'expression d'Ivan du Roy, ce droit de regard du législateur aurait éclairé différemment la situation de Pôle emploi ou de la Poste confrontés aujourd'hui aux mêmes processus d'épuisements physiques et psychiques de salariés déboussolés par les stratégies auxquelles ils

n'adhèrent pas, contraints de se trahir eux-mêmes, minés par le discours paradoxal entre le travail prescrit et le travail réel...

Enfin, il nous paraissait légitime que la représentation nationale s'arrête sur le cas particulier France Télécom pour rechercher les responsabilités singulières de l'État actionnaire au-delà de la seule direction d'entreprise, de l'État en charge de la politique de santé au travail.

Tout a été fait au sein de cette assemblée pour éviter, corseter le débat sur les causes profondes du mal-être généralisé pour mieux continuer à traiter des conséquences de la dégradation de la santé mentale et physique des salariés. Le présent rapport en est d'ailleurs l'illustration.

Nous voulions réinterroger le travail, son sens, le transformer et ne pas être simplement dans la gestion du risque psychosocial, en accompagnement des phénomènes de stress *via* les cellules d'écoute ou les tickets psy... **Nous voulions discuter stratégie, choix économiques et financiers** des directions d'entreprises et de l'État comme autant d'éléments délétères pour la santé des salariés.

Dix huit mois après le rejet de notre demande, nonobstant la prise de conscience par le monde de l'entreprise des risques psychosociaux et les mesures mises en œuvre à France Télécom, l'actualité est venue nous rappeler que des drames se nouaient encore au travail, qu'un profond malaise continuait d'agiter le géant des télécoms. Certes, sur le papier, les méthodes de management ont changé mais la stratégie de l'entreprise courant après une rentabilité maximale reste la même, ont dénoncé les collègues du salarié qui s'est immolé.

« *France Télécom doit s'attaquer au cœur du problème : la rentabilité et les profits* » exhorte Brigitte Font le Bret, médecin du travail.

La situation reste tout aussi préoccupante à la SNCF, à Pôle emploi, à la Poste où les **réorganisations en chaîne**, les **baisses d'effectifs**, les **changements de métiers**... ont manifestement un impact sur la vie, la santé et le moral des salariés (pour 2009, FO communication a recensé 70 suicides sur une population de 290 000 postiers).

À l'occasion du suicide dans le bâtiment du ministère du travail d'un inspecteur du travail, militant syndical, cas non isolé dans la fonction publique, si l'on en croit les personnels de la police, ceux du ministère de l'écologie ou les agents hospitaliers, là encore les logiques à l'œuvre, la RGPP, la dureté des relations sociales, le rythme effréné des réformes qui broient les services de l'État et leurs agents ont été mis en cause.

Cette question de la souffrance au travail des agents publics, sujet encore tabou selon les syndicats se doit d'être spécifiquement abordée. La majorité a fait un tout autre choix en retenant un champ étroit d'étude pour la mission d'information sur les risques psychosociaux. En conséquence le rapport de la mission centré sur les salariés du secteur privé, ne fait référence qu'à la marge à la situation actuelle à Pôle emploi pour reconnaître, décrire mais sans réellement mettre en perspective « *l'effet délétère sur la santé des salariés d'une intensification du travail dans un contexte de changements et de restructuration importantes* ».

S'agissant plus spécifiquement de France Télécom, le rapport admet aussi au détour d'une phrase que le lien est établi entre ces suicides et l'organisation du travail. C'est le moins que l'on puisse faire.

Toutes les personnes auditionnées l'ont reconnu, à l'exception notable du nouveau directeur général considérant lui « *que dans l'ensemble l'organisation du travail était bonne* », qu'il y avait eu seulement une « *mauvaise adaptation du modèle aux réalités sociologiques, démographiques de la population salariée* » et niant le fait que certaines pratiques dont la mobilité forcée aient été mises en œuvre de façon délibérée pour casser les collectifs, les gens.

Plusieurs rapports, notamment celui de l'IGAS, ont recommandé que certains suicides soient requalifiés en « accidents de service ». Celui de l'inspectrice du travail Sylvie Catala, a également explicitement établi le lien entre l'organisation du travail, le management par la terreur érigé en système mis en place pour parvenir aux objectifs fixés de suppression d'emplois et la dégradation de la santé mentale des salariés. La responsabilité de l'entreprise pour n'avoir pas évalué, ou sous-évalué les

conséquences sur la santé des restructurations, des réorganisations permanentes, **fermetures, ouvertures de site** avec les mobilités tant fonctionnelles que géographiques qui les accompagnent est mise en cause.

Une plainte pour mise en danger de la vie d'autrui et harcèlement moral du fait de méthodes de gestion de nature à porter atteinte à la santé mentale des travailleurs a d'ailleurs été déposée.

Les travaux de la mission ont aussi révélé que la **dualité de statuts (droit public/droit privé)** au sein d'un même groupe était **en soi facteur de risques psychosociaux** et surtout source de différences de traitement injustifiable en matière de reconnaissance et de réparation des suicides, des pathologies en lien avec le travail... Comment expliquer en effet, que les salariés de droit privé ou leurs ayants droit aient la possibilité de solliciter une prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail et des maladies professionnelles alors que les fonctionnaires doivent eux se rapprocher du président de France Télécom, là juge et partie, pour obtenir le classement en « *accident de service* » ?

Cette question de l'imputabilité à l'employeur des suicides et tentatives, des pathologies liées au stress (troubles musculo-squelettiques, accidents vasculaires...) au cœur de nos débats, n'a pas trouvé sa place dans le rapport de la mission d'information, **lequel évacue ou aborde trop superficiellement nombre d'autres problématiques essentielles pour éclairer la dimension du phénomène des troubles psychosociaux et analyser les mécanismes organisationnels et managériaux.**

De fait, ce rapport priorise de fausses bonnes solutions, préférant la gestion de ce risque à sa prévention primaire, ou l'inaction lorsqu'il s'agit de réparer les altérations de la santé mentale comme physique du fait du travail.

1. Un rapport frileux faisant l'impasse sur des questions essentielles soulevées ou confirmées à l'occasion des auditions de la mission d'information :

Si le rapport reconnaît l'ampleur et l'impact des risques psychosociaux sur la santé, insiste sur le coût économique important pour l'entreprise comme pour la collectivité des problèmes de santé mentale, constate que la définition des risques psychosociaux est difficile et que les facteurs expliquant les situations de souffrance au travail sont multiples, il reste dans la description succincte et incomplète, rarement dans l'analyse des transformations du travail à l'origine de « ***l'appauvrissement des gestes de métiers*** » (Marie Pezé), de la **perte de sens** et du mal-être des salariés donnant de leur personne sans avoir en retour une reconnaissance de leur travail.

S'agissant des **causes déterminantes** des risques psychosociaux retenues :

« *l'organisation et la charge de travail ; le management défaillant, les conflits de valeur dans le travail, les relations avec le public* », sur lesquelles il y aurait un quasi consensus, regrettons que la montée de la **précarité, la peur du chômage et le poids des suppressions d'emploi** pour les « survivants », **l'impact des restructurations permanentes, le changement de statut, de périmètre de l'entreprise**, causes invariantes maintes fois citées par les personnes auditionnées, n'aient pas fait l'objet de développements.

Des **causes premières**, du **lien entre la financiarisation de notre économie et les nouvelles organisations du travail** et le développement du « mal travail » avec son lot de troubles psychosociaux, il n'est guère question dans ce rapport non plus si ce n'est, rapidement, dans un paragraphe, comme d'un facteur aggravant.

Manquent également les éclairages de Christophe Dejours sur la **centralité du travail dans la construction de l'individu**, sur la mise en concurrence généralisée des salariés et leur **solitude dans le monde du travail d'autant plus violente que les stratégies collectives de défense n'existent plus.**

Un passage du rapport est tout de même consacré aux effets délétères sur la santé mentale de l'évaluation individuelle des performances mais rien n'est prescrit pour évaluer qualitativement le travail collectif.

Prenant l'exemple de **Pôle emploi** ou de la police pour montrer le non-sens de l'**évaluation actuelle** du travail **mesurée uniquement à son résultat**, sa performance, sans rapport avec la réalité, ce professeur au Conservatoire national des arts et métiers a invité les membres de la mission à « *réintroduire du travail vivant* ».

Le travail est pourtant le grand absent de ce rapport, auquel manque aussi une analyse du monde du travail fait de **rappports de force**, de conflictualité comme l'a rappelé à la mission la sociologue Danièle Linhart.

La nécessité priorisée par une majorité de personnes entendues par la mission **de reconstituer des solidarités, d'avoir une réflexion et une action collectives sur l'organisation du travail**, sur la prise en compte des risques psychosociaux au lieu de se limiter à une approche individuelle *via* par exemple, les cellules d'écoute, les numéros verts, le coaching, la relaxation... n'a guère eu plus d'écho.

Lors des auditions, la proposition faite de réinvestir le droit d'expression direct et collectif des salariés avec leur hiérarchie, possibilité déjà offerte par le code du travail, semblait pourtant faire consensus.

Au lieu de se situer à la source, en amont des nouvelles organisations du travail, le rapporteur choisit le parti pris de la gestion des conséquences de celles-ci, de la gestion du risque psychosocial en lieu et place de sa prévention. C'est le défaut majeur du rapport de la mission.

2. Des préconisations inadéquates en matière de prévention des troubles psychosociaux et de réparation des victimes.

Le rapport prétend placer la prévention des risques psychosociaux en tête de ses priorités.

Complicé d'atteindre cet objectif en oubliant les **médecins du travail**, acteurs majeurs de la prévention des altérations de la santé des salariés. Les développements qui leur sont consacrés figurent dans l'autre partie du rapport relative à la prise en charge des victimes des risques psychosociaux.

Dépassée cette remarque de forme qui en dit tout de même long sur ce que la majorité ambitionne pour la médecine du travail, nous sommes en total désaccord avec l'analyse faite par le rapporteur du contenu de la réforme en cours. Les auditions l'ont montré, il y a une vraie différence de conception du rôle du médecin du travail entre les organisations patronales d'une part, et les organisations syndicales et organisations de médecins d'autre part.

Devant la mission, la CGPME a plaidé pour « *l'adaptation de l'homme au travail* » et vanté les mérites de la seule « *visite médicale d'embauche comme étant un a priori important.* » Plus nombreux sont ceux à avoir insisté sur la nécessité de voir leur indépendance totalement garantie, définies leurs missions dans le seul but d'éviter toute altération de la santé des travailleurs.

Telle qu'issue du Sénat, la réforme des services de santé au travail même bordée du pseudo garde-fou de la gestion paritaire est très loin de satisfaire les professionnels concernés qui considèrent à juste titre qu'elle contribue à **vider cette médecine de son sens**, à démedicaliser la prévention des risques professionnels.

Le rapporteur est « *convaincu que cette réforme sera de nature à permettre une meilleure prévention des risques psychosociaux et une meilleure prise en charge des salariés en situation de détresse* ». À l'inverse de ce qu'il préconise, nous pensons que la proposition de loi ne doit pas être adoptée en l'état.

S'agissant de la place, du champ d'intervention des **CHSCT**, qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, là encore le rapporteur peine à convaincre de sa volonté d'asseoir leur rôle central.

En effet, cette instance figure en toute fin de la partie relative à la prévention.

Mais surtout, la recommandation « phare » de l'élection au suffrage direct de ses membres, proposée lors des auditions comme un moyen de les rendre plus visibles aux salariés, masque difficilement l'absence, *a minima*, de rappel ferme au respect de la loi obligeant les entreprises d'au moins 50 salariés à les mettre en place.

Alors que trois salariés sur quatre n'ont pas de CHSCT, pour étendre le dialogue social y compris dans les PME nous aurions apprécié une proposition visant à abaisser les seuils ou favorisant leur implantation dans les plus petites entreprises, sur des bassins d'emploi par le biais de délégué de site par exemple.

Si nous sommes d'accord avec l'affirmation selon laquelle il faut faire « *de la prévention des risques psychosociaux une priorité de la politique de santé publique* », nous ne partageons pas l'enthousiasme du rapporteur qui profite de l'occasion pour vanter les mérites de la politique gouvernementale en la matière.

Et ce d'autant que, lors des auditions, la fragilité du volontarisme gouvernemental en la matière, y compris lorsqu'il s'agit de faire appliquer la législation en vigueur a été discutée.

Le fait que Xavier Darcos ait choisi de ne pas rendre obligatoire la déclinaison de l'accord national sur le stress, en ne sanctionnant pas l'absence de négociations et de conclusion d'accords dans les entreprises de plus de 1 000 salariés ; qu'il ait reculé face à la pression du Medef très remonté contre la pratique du « *name and shame* », c'est-à-dire la publication de listes d'entreprises ne jouant pas le jeu de la négociation sur ce thème, continue à faire débat. À la différence du rapporteur, nous sommes **favorables à une pénalité financière pour inciter les entreprises à négocier.**

En outre, avant de préconiser la poursuite du **plan d'urgence pour la prévention du stress au travail**, encore faudrait-il avoir l'honnêteté d'en présenter un **bilan** objectif.

Lequel est plus que mitigé. Nous déplorons que ce rapport se soit dispensé de dire que sur 2 500 entreprises de plus de 1 000 salariés, seules 600 avaient conclu un accord ou un plan d'action, au 19 avril dernier, et que quatre textes sur cinq sont des accords de méthodes et non de fond.

Sans surprise, puisque tel est l'objectif du Gouvernement, le **sujet de l'organisation du travail est le grand absent.** « *On y parle de fragilités individuelles mais pas tellement de la qualité du travail* » selon Jocelyne Chabert pour la CGT. « *La prévention ne porte pas assez sur la prévention primaire* » regrette Henri Fourest de la CFDT, « *la plupart des textes comportent des indications sur la prévention tertiaire et les structures d'écoute. Certains prévoient des dispositifs de repérage des salariés en difficulté, dispositifs sur lesquels nous avons des réserves éthiques.* »

Parce qu'il convient selon nous de donner la priorité aux situations concrètes de travail, nous sommes très réservés sur la proposition du rapporteur de mise en place d'un **label « Santé et qualité de vie au travail ».**

Nous avons été sensibles aux remarques formulées par les rapporteurs de la mission sénatoriale sur le mal-être au travail craignant qu'une procédure de certification privilégie la « *conformité formelle aux exigences d'une norme plutôt que de s'attacher à vérifier l'efficacité réelle des mesures de prévention mises en place et leurs résultats.* »

Au fil de ce rapport, la majorité réussit à faire **la preuve que sa volonté n'est pas d'inciter les employeurs à prévenir les risques psychosociaux à la source** puisqu'il privilégie des logiques de prévention n'allant pas au-delà de la formation au stress, de la formation des managers, ou de la gestion des difficultés lorsqu'elles se manifestent.

« *Les drames survenus dans les entreprises comme France Télécom montrent qu'il est impératif d'améliorer la détection des salariés en situation de détresse* » prétend le rapporteur pour justifier la prise en charge des salariés une fois que leur santé est déjà dégradée. Une telle recommandation susceptible de contrevenir à l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'employeur, ne contribue pas assurément à impliquer davantage les chefs d'entreprise. C'est pourquoi nous ne la partageons pas.

Si nous apprécions positivement les propositions visant à ce que les employeurs se saisissent de la question spécifique des risques psychosociaux *via* les rapports annuels remis aux CHSCT ou le document unique d'évaluation, nous faisons remarquer au rapporteur qu'il y avait un **moyen simple et efficace de responsabiliser les entreprises à la prévention** :

L'amélioration de la reconnaissance et donc l'indemnisation des victimes de pathologies inhérentes aux risques psychosociaux.

Tant que financièrement les entreprises ne seront pas responsabilisées par l'augmentation de leurs cotisations à la branche AT/MP, rien ne se passera.

La Fnath, l'association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées aux suicides et aux dépressions professionnelles, les organisations syndicales entendues par la mission ont toutes insisté sur l'importance de la question de l'imputabilité de tels faits à l'employeur, sur la nécessaire amélioration de la **reconnaissance des maladies psychiques comme des maladies professionnelles**, proposant la révision des tableaux de maladies professionnelles, l'assouplissement du critère d'incapacité de 25 % à 10 %, voir sa suppression pour l'accès à la voie complémentaire de reconnaissance.

Nous regrettons vivement que la partie du rapport consacrée à cette question verrouille toutes ces pistes supposées trop délicates et ne propose *in fine* aux victimes, aux salariés, aucune amélioration dans le domaine des altérations de la santé mentale.

Enfin, l'actualité de la décision de la cour d'appel de Versailles confirmant la faute inexcusable de Renault dans le suicide d'un de ses salariés, reconnaissant la responsabilité de l'employeur dans la mise en place d'organisations du travail pathogènes, devrait amener le législateur à se demander s'il ne convient pas de compléter le code du travail pour inscrire la **notion jurisprudentielle de harcèlement moral collectif, ou institutionnel**.