

## MARDI 14 MAI : LE CESE A VOTE SON AVIS SUR « LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX »

---

*Cinq ans après l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail de 2008 puis, en 2009, le plan d'urgence sur la prévention du stress en France, le Conseil Economique Social et Environnemental a souhaité faire le point sur la question de la prévention des risques psychosociaux dans un contexte de crise économique qui n'a fait qu'amplifier ces difficultés. En effet, selon un sondage IFOP réalisé en 2010, 62% des salariés ressentent un niveau de stress élevé et trois personnes sur dix estiment que leur travail est susceptible de leur causer de graves problèmes psychologiques.*

*L'avis sur la prévention des risques psychosociaux de la section du travail et de l'emploi présidée par Françoise Geng (groupe CGT), et rapporté par Sylvie Brunet (groupe des personnalités qualifiées) a été voté le 14 mai avec 165 votants, 98 voix pour et 67 abstentions.*

« Les risques psychosociaux qui recouvrent des réalités aussi diverses que le harcèlement moral et sexuel, l'épuisement professionnel, les suicides au travail ou encore les violences adressées aux salariés par des personnes extérieures à l'entreprise constituent désormais un enjeu majeur de santé publique. La prévention de ces risques doit être une priorité », explique la rapporteure de l'avis, Sylvie Brunet. Pour ce faire, ce texte propose, autour de 5 grands axes, une série de recommandations.

### **Améliorer la connaissance des risques psychosociaux et leur évaluation**

La prévention des risques psychosociaux exige une meilleure connaissance des risques, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise. Dans cette perspective, « un renforcement du document unique d'évaluation des risques (DUER) s'impose : il doit intégrer, comme pour les risques physiques, une évaluation systématique des facteurs de risques psychosociaux. La consultation du CHSCT et des services de santé au travail devrait également être rendue obligatoire au moment de l'élaboration de ce document pour en renforcer l'efficacité » explique Sylvie Brunet. « Le CESE propose aussi de réactiver le droit d'expression des salariés. Chaque salarié disposerait d'un quota d'heures pour débattre de son travail avec ses collègues et/ou l'encadrement, ou encore pour participer à l'élaboration du DUER. »

### **Stabiliser et clarifier le cadre juridique de la santé au travail**

Le dispositif juridique dont la France dispose en matière de prévention et de protection des salariés est assez dense mais n'est pas stabilisé du fait d'une jurisprudence très évolutive. Celle-ci devrait être mieux prise en compte dans le Code du Travail. Au-delà de ce cadre général, « l'avis recommande de renforcer la prévention des risques psychosociaux en amont des restructurations ou réorganisations, en rendant obligatoire la réalisation d'une étude d'impact sur le plan organisationnel et humain » indique Sylvie Brunet.

Concernant le recours à la médiation, le CESE préconise de faciliter l'accès aux procédures existantes qui restent aujourd'hui largement inopérantes. Pour les demandeurs d'emploi, les moyens d'action du médiateur de Pôle Emploi mériteraient d'être développés. Quant aux démarches volontaires de certification sur la santé et la qualité de vie au travail, elles doivent être mieux encadrées en s'appuyant, par exemple, sur des référentiels de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES).

## **Mobiliser davantage les différents acteurs de la prévention**

Au-delà de la pluralité des acteurs de prévention, en particulier les IRP, se pose la question de la bonne coordination des différentes interventions et, surtout, de la qualité du dialogue social. « *Les préoccupations croissantes dans le domaine de la santé des salariés nécessitent que le rôle des CHSCT soit réaffirmé et la formation de ses membres, plus particulièrement sur les risques psychosociaux, sensiblement accrue* » indique Sylvie Brunet. Par ailleurs, le CESE préconise de renforcer la veille sanitaire et le travail en réseau des différents professionnels de santé, qu'il s'agisse de la médecine du travail, de la médecine de ville et des services hospitaliers. Une attention particulière doit également être portée aux PME/TPE qui devraient disposer d'un accès prioritaire aux services de conseil du réseau des « préventeurs publics ».

## **Prolonger les actions engagées dans la Fonction Publique**

Contrairement aux idées reçues, les fonctionnaires ne sont pas épargnés par les risques psychosociaux. Les employeurs publics sont tenus d'élaborer des plans d'évaluation et de prévention de ses risques. Afin de garantir l'effectivité de cette obligation, il faut impérativement veiller à ce que les représentants syndicaux soient associés à la démarche et les CHSCT réellement consultés. Compte tenu du caractère très prégnant des facteurs de risques psychosociaux dans certains établissements publics de l'Etat, notamment les collèges et les lycées, le CESE demande que les pouvoirs publics tendent à aligner la fonction publique de l'Etat, sur les règles de création et d'implantation des CHSCT aujourd'hui applicables au secteur privé et aux fonctions publiques hospitalière et territoriale.

## **Améliorer la détection et la prise en charge des victimes**

Le CESE juge indispensable de se préoccuper de la détection et de l'accompagnement des salariés en souffrance. La création de dispositifs d'écoute dans les entreprises, mais aussi dans les administrations, peut être un instrument utile pour faire bénéficier les salariés d'un premier soutien psychologique. Le CESE propose également que les demandeurs d'emploi puissent continuer à bénéficier d'un suivi médical qui serait assuré par les services de santé au travail dans une période à déterminer par les partenaires sociaux, suivant la rupture du contrat de travail. Enfin, le CESE souhaite un assouplissement des critères de reconnaissance des risques psychosociaux comme facteur de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

**Pour conclure, Sylvie Brunet rappelle les grands enjeux du débat :** « *L'impact des troubles psychosociaux sur notre compétitivité économique est encore largement sous-estimé. L'absentéisme, le turn-over, les formes les plus diverses de désengagement ont pourtant un coût élevé pour les entreprises. Nous formulons donc le vœu que cet avis permette aux acteurs économiques et sociaux de mieux appréhender et prévenir les risques psychosociaux, en s'inscrivant dans une démarche de progrès et en questionnant le sens même du travail dans notre société.* »

### **Contact presse :**

**Kaéna HALOUA**

01.44.69.54.14

07.77.26.24.59

[Kaena.haloua@clai2.com](mailto:Kaena.haloua@clai2.com)