

Avis voté lors de l'Assemblée plénière du 14 mai 2013

## La prévention des risques psychosociaux

---

### Déclaration du groupe de la CFE-CGC

La CFE-CGC est pionnière en matière de lutte contre le stress en entreprise. Depuis des années, elle met en évidence ce phénomène grâce à ses différentes études pluridisciplinaires, à la mise en place d'un baromètre régulier pour faire une veille. Elle réclame la reconnaissance du stress et du *burnout* comme maladies professionnelles.

Le stress rend malade, le *burnout* broie en silence. Ils entraînent de nombreuses conséquences sur la santé de l'individu : dépression, suicides, maladies cardio-vasculaires... Au-delà de ces maladies graves et parfois mortelles, un individu stressé est un individu fragilisé. Selon la commission européenne, en 2002, le stress au travail serait la cause de 50 % de l'absentéisme. Le coût social du stress représente environ 3 % du PIB, payé majoritairement par les contribuables, au travers de l'assurance maladie, et non par les entreprises.

L'encadrement est touché comme tous les autres salariés. Le stress cumule des contraintes, physiques et mentales et la CFE-CGC voit son origine dans les nouveaux modes d'organisation du travail. Ces derniers induisent un « délitement du collectif » que n'équilibrent ni le travail en équipe, ni le principe d'autonomie.

Il est regrettable que les entreprises aient encore du mal à accepter l'existence du stress professionnel. Ce déni est renforcé par d'autres faiblesses, celle de l'État et de l'ensemble des acteurs qui se refusent à reconnaître le stress comme un facteur de pénibilité, celle de la médecine du travail à qui les moyens n'ont pas été donnés par la dernière loi.

Sur ce dernier point, l'avis ne va pas assez loin. Si la médecine du travail n'est pas la seule à pouvoir traiter de cette question, elle est cependant centrale. L'avis ne reconnaît pas les réelles difficultés structurelles de cette profession et leurs incidences. Le rôle du médecin du travail est de proposer des améliorations des conditions de travail, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail.

Les conseils du médecin du travail sur les conditions de travail sont souvent mal vécus par les employeurs « clients du service » qui voudraient limiter le rôle des médecins dans une stricte activité clinique. Il est donc important de réaffirmer cette dimension de conseil en organisation, fondamentale en matière de risques psychosociaux. Dans les équipes pluridisciplinaires, seul le médecin du travail a une réelle indépendance statutaire, les autres membres sont soumis à la direction de l'entreprise. La solution pourrait être une gouvernance avec alternance employeur-salariés comme le Sénat l'a proposé.

La réforme de juillet 2011 a supprimé toute référence quantitative quant au nombre de salariés surveillés et au nombre d'entreprises prises en charge. Elle a également réduit considérablement le nombre d'expositions dites « à surveillance particulière ».

La contrainte majeure est surtout l'organisation de cette profession faisant appel très largement au temps partiel du fait des cumuls emploi-retraite des médecins.

Les préconisations de cet avis sont intéressantes et nous ne pouvons que les soutenir. Nous regrettons que l'outil pour les mettre en œuvre soit affaibli au point de remettre en cause sérieusement sa capacité d'agir. Nous avons voté cet avis en espérant une prise de conscience sur la question de la médecine du travail.