

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

La prévention des risques psychosociaux

Déclaration du groupe des personnalités qualifiées

Mme Levaux : « En tant que membre de la section du travail et de l'emploi, je salue le travail de mes collègues et particulièrement celui de Sylvie Brunet en tant que rapporteure. Par sa longue expérience de la fonction ressources humaines dans des entreprises à forte main-d'œuvre, elle a mené ce travail délicat avec conviction et mesure.

Le sujet méritait une attention partagée qui s'éloigne d'une approche clivante ou risque de "judiciarisation" excessive. Néanmoins, je regrette que le titre de notre avis ne soit pas plus précis. Il s'agit, à mon sens, de la prévention des risques psychosociaux au travail. Il y a d'autres environnements à risques dans la vie de chacun, me semble-t-il.

Je voterai cet avis pour la qualité de l'état des lieux des risques psychosociaux.

Je suis plus réservée sur certaines préconisations. À ce titre, je me questionne sur l'efficacité des préconisations qui renforcent le rôle des services de santé au travail. La difficulté persistante quant à l'accès à ces services pour tous les salariés fragilise considérablement les missions supplémentaires, de veille en particulier et de suivis, affectées à ces services dans le cadre de notre avis. Même si le travail en réseau des professionnels de santé au sein d'un territoire est fortement préconisé, bien du chemin reste à parcourir pour le rendre opérationnel.

Comme il a été souligné largement dans l'avis, la prévention des risques psychosociaux ne concerne pas uniquement les salariés en emploi, mais touche également les demandeurs d'emploi qui subissent une altération de leur santé physique et psychologique, du fait, précisément, de la perte de leur travail et de ses conséquences et engendre des phénomènes de détresse.

La médecine du travail peut-elle aussi s'ouvrir à la médecine du non-travail ? Ainsi, si le travail, ses exigences, sa charge émotionnelle, ses modèles organisationnels, ses conflits, sont des environnements propices à des facteurs de risques, nous savons que la rupture, l'insécurité, la perte de repères liés à la perte de travail en créent également.

Je me permettrai de questionner plus largement la prévention des risques psychosociaux au regard de la relation de nos concitoyens au travail et de sa rapide évolution en moins d'une génération.

Une grande enquête organisée en 2012 par Radio France "Quel travail voulons-nous ?" tente de cerner la représentation du travail en France (France/souffrance osent-ils ?), stress, incertitude, épuisement ?

Si je me permets de citer cette enquête, c'est pour insister sur le nécessaire pragmatisme pour aborder la prévention et la réparation du risque.

Je continue à m'interroger sur la mise en équation rationnelle et rassurante de nombreuses préconisations, même si chacune d'entre elles peut avoir sa légitimité.

La prévention des risques psychosociaux engage, pour l'essentiel, une transformation des modèles organisationnels au travail, certains semblent favoriser plus que d'autres ces risques. Il reste néanmoins une part plus sociétale, un regard bienveillant porté par la société française dans toutes ses composantes, pour éviter de rechercher des coupables.

Le travail semble être vécu de plus en plus dans la douleur. Toujours dans la même étude, j'ai relevé que la France est très mal placée dans la perception du bonheur et, incontestablement, l'affirmation de la souffrance au travail occupe une place considérable.

Les Français, je cite encore, selon plusieurs enquêtes européennes, apparaissent au dernier rang, ou presque, en matière de satisfaction au travail.

En même temps, les Français sont ceux qui se disent le plus souvent stressés ou même épuisés par leur travail, mais 74 % d'entre eux comptent sur eux-mêmes pour assurer leur bien-être au travail !

C'est la relation au travail et le travail lui-même qui sont en train de changer. L'emploi et le travail ne sont plus nécessairement liés.

"Aujourd'hui, j'ai décidé de créer l'emploi qui me fait défaut, comme bon nombre de personnes autour de moi... Si la société n'est pas capable de m'offrir ce dont j'ai besoin, tant pis pour elle ! On aurait pu être potes, mais elle n'a pas voulu. Désormais, je poursuis ma route seul" (Florent, 27 ans, petits boulots et missions intérimaires) ».

M. Urieta : « Les travaux de notre section sur la prévention des risques psychosociaux nous ont révélé combien le mal-être au travail est une souffrance pouvant conduire à l'irréparable pour les salariés, et combien le coût financier pour les entreprises est, dans le contexte de crise que nous traversons, un gâchis considérable.

Vous avez, Madame la rapporteure, préconisé un certain nombre de recommandations que je partage sans réserve. Une parmi elles m'apparaît indispensable, il s'agit de la formation des grands managers en fonction, et de ceux encore en cursus.

En effet, ils ont un rôle clé dans cette prévention, car ils peuvent à travers une stratégie d'entreprise vertueuse faire rempart à toute cette souffrance. Aidés par les institutions représentatives du personnel, ils peuvent créer, imaginer et mettre en œuvre des conditions de travail respectueuses du bien-être des salariés, sans pour autant porter atteinte à la compétitivité de leur entreprise.

C'est pourquoi, réactiver le droit d'expression des salariés, apparaît comme une mesure pouvant faire œuvre utile dans la prévention des RPS.

Une des personnes auditionnées pour nos travaux avait pointé le coût de la souffrance au travail. Ainsi, une grande entreprise aéronautique perdait l'équivalent du prix d'un Boeing par an en arrêts de travail liés au stress.

Il y a urgence à combattre plus et mieux ces situations. Madame la rapporteure, il me reste à vous remercier pour le travail accompli, ainsi que pour votre attentive écoute.

Vous l'aurez compris, je voterai cet avis avec conviction ».