

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

La prévention des risques psychosociaux

Déclaration du groupe de l'UNSA

Le principal mérite de cet avis, selon l'UNSA, est d'avoir établi un état des lieux relativement exhaustif sur la thématique de la Prévention des risques psychosociaux (RPS) sur un sujet encore mal cerné. Ainsi, comme le mentionne l'avis, si l'article L 4121-3 du Code du travail ne mentionne pas explicitement l'obligation d'évaluer la charge psychosociale du poste de travail, l'article L 4121-1 fait clairement référence à la protection de la santé mentale des travailleurs. L'UNSA pense que si le Code du travail devait imposer une définition de la charge psychosociale en listant les risques psychosociaux concernés, cela en donnerait une vision trop restrictive et ne laisserait aucune possibilité d'évolution dans la prise en compte de ces RPS.

L'UNSA ne partage absolument pas l'idée selon laquelle le CHSCT se serait progressivement enfermé dans une sorte de « vase clos » alors qu'il conviendrait de l'ouvrir aux préoccupations de la santé au travail au sens large et des conditions de travail. Il lui apparaît comme évident que les membres de CHSCT sont sensibilisés à ces thématiques, du fait même de leurs attributions. L'UNSA souhaite, par ailleurs, souligner le rôle essentiel des délégués du personnel en matière de détection des risques psychosociaux, insuffisamment abordé dans l'avis. Cependant, elle approuve le principe de « *faire émerger des pistes de réforme des CHSCT* » (*augmentation du nombre d'heures de délégation ou maillage*).

D'un point de vue global, nous sommes attentifs au fait que certaines filières professionnelles (comme les télécoms) impliquent une utilisation accrue des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), conduisant les salariés à devenir prisonniers de l'outil informatique, démontrant qu'aujourd'hui, on tend à « ne plus adapter le travail à l'individu ». Il nous semble regrettable que cette dimension n'apparaisse pas dans l'avis.

Dans un contexte économique dégradé, on observe la tendance croissante à faire du salarié une sorte de « variable d'ajustement ». La pression devient ainsi très forte sur les salariés dont le travail est considéré de plus en plus comme un coût et non comme une valeur. L'UNSA déplore, là encore, que l'avis ne prenne pas toute la mesure de ce phénomène important et ainsi manque d'alerter sur ses conséquences.

Dans un contexte de chômage et de précarité, le bien-être au travail peut être considéré comme un luxe quand le travail s'amenuise.

La question centrale pour l'UNSA, qui conditionne la mise en place des recommandations de l'avis, c'est qu'un compromis, un consensus entre les employeurs, leurs syndicats et les syndicats de salariés soit acté.

De la branche à l'entreprise, l'UNSA considère que la santé morale et physique des salariés est un atout pour la compétitivité et fait partie des droits fondamentaux.

L'UNSA a voté l'avis.

En ce qui concerne les recommandations, l'UNSA souhaite faire plusieurs remarques et suggestions.

La « stratégie globale de l'employeur » doit concerner tant le secteur privé que le secteur public. Il s'agit d'attirer l'attention sur les pratiques dites de « *New public management* » dont les effets délétères sont avérés. Nous adhérons au concept de « management par la confiance ». Par ailleurs, une attention toute particulière doit être portée sur les entretiens d'évaluation annuels, notamment en ce qui concerne le développement de l'évaluation sociale. Il nous semble essentiel de promouvoir, non seulement, les modes d'organisation mais aussi les modes de management qui préservent la santé des salariés.

La formation initiale et continue de l'encadrement doit également concerner les IRP. Par ailleurs, il est indispensable de veiller à ce que la plus grande autonomie soit donnée aux managers de proximité. Ce qui ne décharge pas les dirigeants de leurs responsabilités. Les managers de proximité sont également très exposés aux RPS.

S'agissant de confier à un collègue d'expertise la mission d'élaborer un outil d'identification et de suivi des RPS dans l'entreprise, il nous semble très important d'y ajouter les organisations syndicales qui doivent être intégrées à part entière.

Identifier les RPS dans un document unique d'évaluation des risques, « nouveauté » déjà envisagée par différents organismes dont l'INRS, est très importante et nécessaire. Nous pensons que l'identification des RPS dans le DUER doit devenir obligatoire.

Elle va de pair avec la recommandation N° 4, à condition effectivement que l'employeur « puisse assurer la qualité de l'évaluation des risques et développer une culture de la prévention dans son entreprise ».

La recommandation (N° 10) : « *Encadrer les démarches volontaires de certification en santé au travail* » nous paraît potentiellement « dangereuse » par le fait qu'elle permet aux entreprises, dans le cadre du marché captif de la certification, de se défaire de toute responsabilité. Il serait préférable de veiller à ce que la réglementation déjà existante soit correctement appliquée.

L'angle d'approche qui consiste à « ouvrir le CHSCT aux questions environnementales en lien avec le travail », n'est pas, selon nous, primordial. Il nous semble préférable de réfléchir en termes d'amélioration des compétences du CHSCT, car on constate actuellement un manque criant de formation au niveau des membres de CHSCT. Quant à la question de la création de comité central d'HSCCT ou d'un CHSCT de groupe, elle souligne la problématique d'une réorganisation et d'une vision politique globale qui permette aux structures d'assurer une remontée exhaustive de l'information transmise à partir des instances locales. Pour l'UNSA, il est nécessaire de rendre obligatoire la formation des membres du CHSCT aux RPS et à leur prévention et de prévoir un mandat plus long.

Enfin, nous considérons les trois recommandations N° 20, 21 et 22 : « *Assurer un meilleur suivi médical post-licenciement des demandeurs d'emploi ; Adapter les règles de prise en charge (des RPS)* »

par la branche AT/MP ; Développer les unités hospitalières de consultations santé psychologique et travail » comme primordiales. Dans la troisième, il pourrait même être envisagé de mettre en place des centres référents qui travailleraient en réseau l'ambulatoire : médecine de ville, médecine du travail. L'UNSA souhaite qu'une réflexion quant à leur coordination soit menée.