

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

La prévention des risques psychosociaux

Déclaration du groupe des entreprises

La prévention des risques psychosociaux est un sujet qui préoccupe les chefs d'entreprise, ils ont à cœur de prévenir ces risques et se sont montrés proactifs.

Nous saluons, à cet égard, l'initiative de la rapporteure de proposer un avis sur ce sujet et sa coopération avec la présidente de la section du travail et de l'emploi, qui ont permis des échanges de qualité tout au long des débats.

D'ailleurs, l'état des lieux fait dans la première partie de l'avis, est globalement, aux yeux de notre groupe, juste et pertinent.

Phénomène multiforme et multicausal, les risques psychosociaux sont difficiles à identifier, d'autant plus que la responsabilité du travailleur reste de règle. La période de crise que nous traversons exacerbe les problèmes que nous pouvons vivre dans nos entreprises.

Des solutions peuvent être trouvées au sein même de l'entreprise, grande ou petite : le management est une des premières réponses. En effet, il ne peut y avoir de santé au travail sans vrais managers avec de l'écoute, du dialogue et des rapports de travail adaptés. Un bon management est une clé pour le bien-être de tous dans l'entreprise. Notre groupe est particulièrement sensible à cette question. D'ailleurs, des études prouvent qu'une majorité de salariés se sentent bien dans leur vie professionnelle.

En revanche, nous déplorons une vision trop réductrice des risques psychosociaux tout au long du document. Les risques psychosociaux ont, par nature, un caractère multifactoriel. Les difficultés que peut rencontrer un salarié sont, dans bon nombre de cas, l'effet de tout un environnement qui ne se limite malheureusement pas à son seul travail. D'où la difficulté, d'ailleurs, de prévenir les risques psychosociaux. Cet aspect n'apparaît pas assez clairement dans l'avis.

De plus, plusieurs préconisations ne nous semblent pas opportunes, surtout dans un milieu de PME.

Intégrer les risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) : l'Accord national interprofessionnel de 2008 laisse une certaine latitude pour fixer les modalités de la démarche. Il prévoit que l'entreprise peut faire le choix de traiter la question du stress dans le DUER ou bien dans une démarche annexe. Cette double option nous convient comme tel.

Faire du bilan social un outil de la performance sociale : d'une part, les entrepreneurs sont défavorables à toute mesure qui viendrait alourdir le bilan social, d'autre part les risques

psychosociaux sont fondés sur des mesures subjectives de perception dont la pertinence et la justesse sont donc discutables.

Prendre en compte dans le droit positif certaines évolutions jurisprudentielles : une nouvelle fois, les entrepreneurs sont défavorables à une mesure qui viendrait alourdir le Code du travail ! Nous réclamons des préconisations allant vers la simplification des démarches et des documents de référence.

Encadrer les démarches volontaires de certification en santé au travail : nous l'avons dit, les risques psychosociaux sont, à la fois, multifactoriels et subjectifs. La démarche de certification nous apparaît bien compliquée dans un tel domaine.

Renforcer les moyens d'action du CHSCT : cette question est actuellement en cours de discussion dans le cadre d'un ANI avec les partenaires sociaux. Nous avons donc la plus grande réserve, à ce stade, sur la préconisation du CESE.

Ces désaccords ne surprendront pas dans la mesure où le groupe les a signalés lors de l'examen du texte en section. Le groupe des entreprises ne peut approuver le texte dans tous ces aspects, aussi s'est-il abstenu lors du vote.