

LA PRÉVENTION 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 CESE a souhaité procéder à un état des lieux des risques psychosociaux et formuler des recommandations afin de mieux les prévenir, dans un contexte de crise économique qui n'a fait qu'amplifier ces difficultés.

Si les suicides de salariés et de demandeurs d'emploi ont particulièrement choqué l'opinion publique, ces drames ne sont que la partie émergée d'un phénomène beaucoup plus large communément dénommé « risques psychosociaux ». Ces risques connaissent des manifestations diverses : stress chronique, harcèlement moral et sexuel, agressions et violences externes, syndrome d'épuisement professionnel et suicides au travail.

62 % des salariés affirment ressentir un niveau de stress élevé (Ipsos 2010)

Le développement des risques psychosociaux est lié aux transformations du travail ainsi qu'à l'environnement économique et social marqué par la crise. Phénomène multiforme et plurifactoriel, ces risques demeurent difficiles à identifier, alors même qu'ils sont très présents dans le monde du travail et qu'ils constituent, à ce titre, un enjeu majeur de santé publique. Face à ce phénomène grandissant, les pouvoirs publics mais aussi les partenaires sociaux ne sont pas

restés inactifs et de nombreuses initiatives ont déjà été prises. De même, les risques psychosociaux font aussi l'objet d'une prise en compte renforcée par les différents acteurs de prévention. Toutefois, ces différentes initiatives tardent à produire leurs effets et demeurent insuffisantes.

Coût du stress : 2 à 3 Md€ par an (Inrs)

Dans l'entreprise, la prévention des risques psychosociaux doit s'inscrire dans une démarche d'ensemble qui touche à la gestion des ressources humaines, à l'organisation du travail et à la qualité des conditions de travail. Cette démarche doit être guidée par des principes d'action clairement affichés qui vont largement conditionner la santé et, plus généralement, la qualité de vie au travail.

Ces principes d'action ont inspiré les 23 recommandations de l'avis du CESE

Alors que la prévention des risques psychosociaux constituera un axe majeur de la stratégie européenne de la santé et de la sécurité au travail pour la période 2013-2020, le Conseil ne peut qu'inciter le Gouvernement à placer la prévention des risques psychosociaux parmi les priorités de son action.

Un absentéisme 3 fois plus élevé pour les salariés exposés à des RPS (Dares 2013)



Sylvie Brunet est professeure associée au sein d'Euromed Management-Kedge Business School et vice-présidente de l'ANDRH. Elle siège au CESE à la section du travail et de l'emploi et à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, où elle représente le groupe des personnalités qualifiées.

Contactez la rapporteure ?

sylvie.brunet@lecese.fr
01 44 43 62 42

PRÉVENIR LES RPS EN S'APPUYANT SUR DES PRINCIPES D'ACTION CLAIREMENT AFFICHÉS

- Intégrer la santé au travail comme une composante de la stratégie globale de l'employeur
- Promouvoir un dialogue social de qualité autour de la santé et du bien-être au travail
- Privilégier les actions de prévention primaire
- Repenser le rôle et la formation initiale et continue de l'encadrement

AMÉLIORER LA CONNAISSANCE ET L'ÉVALUATION DES RPS

- Améliorer le suivi statistique et épidémiologique
- Confier à un collègue d'expertise la mission d'élaborer un outil d'identification et de suivi des RPS dans l'entreprise
- Identifier les RPS dans le DUER
- Associer systématiquement les acteurs de prévention à l'évaluation et la prévention des risques
- Réactiver le droit d'expression des salariés en l'articulant avec la prévention des risques professionnels
- Faire du bilan social un outil de la performance sociale

STABILISER ET CLARIFIER LE CADRE JURIDIQUE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Prendre en compte dans le droit positif certaines évolutions jurisprudentielles
- Renforcer la prévention des RPS en amont des restructurations ou réorganisations
- Faciliter le recours à la procédure de médiation tant pour les salariés que pour les demandeurs d'emploi
- Encadrer les démarches volontaires de certification en santé au travail

MOBILISER DAVANTAGE LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA PRÉVENTION

- Mieux accompagner les PME/TPE en matière de santé et sécurité au travail
- Renforcer les moyens d'action du CHSCT
- Renforcer la mission de veille sanitaire des services de santé au travail
- Promouvoir le bon usage des TIC

VEILLER A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE 2009 ET PROLONGER LES ACTIONS ENGAGÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Elaborer et mettre en œuvre pour chaque employeur public un plan d'évaluation et de prévention des RPS
- Renforcer le maillage des CHSCT dans la Fonction publique d'Etat
- Améliorer le fonctionnement des instances médicales
- Faire évoluer le régime de l'imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles
- Elargir le droit à la protection fonctionnelle aux faits de harcèlement

AMÉLIORER LA DÉTECTION ET LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES

- Détecter et mieux accompagner les salariés en situation de détresse
- Assurer un meilleur suivi médical post-licenciement des demandeurs d'emploi
- Adapter les règles de prise en charge par la branche AT/MP
- Développer les unités hospitalières de consultations « santé psychologique et travail »