

Souffrance au travail : vers une réponse collective



PS



Présentation du Comité économique social et culturel

Le CESC est un lieu de réflexion et de propositions mis en place en juillet 1998 par le Premier secrétaire du Parti socialiste François Hollande suite au congrès de Brest.

Le CESC participe à la vie du parti et contribue à en enrichir la pensée. Il élabore des propositions, organise des colloques, et présente des textes et des rapports sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées.

Les membres du CESC sont des femmes et des hommes de terrain, des chercheurs, des experts qui appartiennent ou n'appartiennent pas au Parti socialiste. Acteurs de la vie économique sociale et culturelle du pays, ils apportent grâce à leurs expériences et leur vécu des idées novatrices dans une totale liberté d'expression.

Le bureau du CESC, dont le Président est Michel Debout et le Président honoraire René Teulade, réunit trois fois par an son assemblée générale composée de 95 membres, seule instance habilitée à valider les propositions du CESC.

Préface

Il faut remercier la section travail et affaires sociales du Comité économique, social et culturel du Parti socialiste animée par Michèle Petauton et Marcel Sanguin pour avoir élaboré ce document sur la souffrance au travail.

C'est un sujet majeur.

Les changements récurrents dans l'organisation des entreprises, la pression économique, financière et managériale, la mondialisation concourent à développer le mal-être dans nos sociétés.

Qu'il s'agisse de la souffrance psychique, qui s'incruste à la deuxième place des maladies professionnelles suivie par les troubles musculo-squelettiques (TMS), la liste est longue de tout ce qui, aujourd'hui encore, constitue un préjudice pour de nombreux salariés ou ex-salariés.

Les compétences acquises par nombre de salariés, les valeurs qui étaient et restent les leurs, sont souvent niées. Beaucoup ne s'y retrouvent plus, se sentent méprisés, humiliés, niés même dans leur être, et sont conduits, pour certains d'entre eux, au désespoir.

De cela, ce document tire de fortes conclusions. La souffrance au travail est souvent le fruit d'une absence de reconnaissance du salarié.

Elle peut être aussi la conséquence d'un harcèlement désormais puni par la loi. Encore faut-il que la loi s'applique... Ce qui est souvent loin d'être acquis !

Face à ces situations, le CESC fait de nombreuses propositions concrètes.

Notons d'abord parmi ces propositions, l'introduction des recours collectifs (les « class actions ») dans notre droit. Quand les effets de l'amiante affectent la santé de milliers de salariés, il n'est assurément pas pertinent de contraindre

chacun d'entre eux à mener une action individuelle devant la justice.

Notons encore la proposition de revoir les dispositions relatives aux CHSCT de manière à ce que ceux-ci bénéficient d'une réelle indépendance, de prérogatives plus fortes, des moyens nécessaires pour assumer leur mission et puissent couvrir, selon des modalités adaptées, le champ des petites et moyennes entreprises.

Toujours parmi les propositions contenues dans ce texte, on retiendra l'élaboration effective du « Document unique des risques » prescrit par une directive européenne ou l'accroissement des responsabilités de chaque entreprise « donneuse d'ordre » par rapport aux salariés de ses sous-traitants.

La réalité de la souffrance au travail nous renvoie à nos convictions fondamentales. L'être humain ne doit jamais être asservi physiquement ou psychologiquement. Dans le monde du travail, comme dans les autres champs du vivre ensemble le respect de l'humain doit primer sur tout autre considération. Toute l'histoire du mouvement ouvrier et du socialisme démocratique a été celle de la longue émancipation des hommes et des femmes à l'égard de ce qui, au sein de l'entreprise tout particulièrement, asservissait, diminuait, réduisait la personne à n'être qu'un instrument de production.

Même si les temps ont changé, le problème de la souffrance au travail reste devant nous.

La réduction de ces souffrances est une nécessité absolue, une vraie priorité, si, sans se payer de mots, nous voulons tout simplement promouvoir une société plus juste et au final plus prospère...

Ce n'est pas une mince ambition. Cette ambition est au cœur de notre engagement.

René Teulade - Président du Comité économique social et culturel
Michel Debout - Président Honoraire du Comité économique et social

Comité économique, social et culturel

PRÉSIDENTS DU CESC



Michel Debout



René Teulade

Sommaire

ÉTAT DES LIEUX :

La mesure de l'ampleur de la souffrance au travail	8
Les mécanismes actuels générateurs de souffrance au travail	11
Les moyens d'intervention actuels leviers disponibles pour faire régresser la souffrance au travail, leur évaluation en vue d'améliorations à concevoir	12
• L'action du gouvernement actuel	12
• La loi au sens générique du terme	13
• Des dispositifs	15
• Les contre-pouvoirs : les syndicats	17
L'approche par les coûts de la souffrance au travail	18

PROPOSITIONS :

L'urgence	21
• L'accompagnement personnalisé de chaque salarié en difficulté	21
• Une réappropriation de la prise en charge psychologique des salariés en difficulté par les acteurs dont c'est la vocation, le personnel médical affecté au monde du travail	22
• L'application de la réglementation qui s'impose aux employeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques liés au travail	22
• L'application effective de la mise en jeu de la responsabilité pénale des entreprises, en tant que personnes morales, en cas de graves manquements de celles-ci en matière de sécurité des salariés	23
• Des dispositifs pour endiguer les destructions humaines consécutives aux plans sociaux	23
La modernisation des moyens	23
• La réforme des structures existantes	24
• La création de nouveaux dispositifs	25
• La restauration des contre-pouvoirs	27
Le système incitations/sanctions	28
• Les incitations	28
• Les sanctions	29
Conclusion	31
Annexes	33
• Souffrance au travail dans la Fonction publique territoriale	33
• Souffrance au travail à France Télécom. Témoignage d'un salarié de l'entreprise	35
Références de lecture	37

Souffrance au travail : vers une réponse collective

Dans un environnement où sévit une forte concurrence, sous-tendue par une nécessité vitale d'innover et de s'adapter aux évolutions des technologies, l'intérêt pour les entreprises de sauvegarder l'efficacité et l'équilibre de leur « capital » humain devrait aller de soi :

un personnel en bonne santé physique et mentale est gage de qualité de productivité, et de performance pour l'entreprise.

Or, l'actualité récente a révélé une inquiétante mise à mal de la santé des salariés, en particulier sur le plan psychologique. Elle a mis en lumière la multiplication des cas de suicides liés au travail (Renault, EDF, PSA, la Poste, HSBC, France Télécom, sans oublier la Police, les personnels d'éducation et de santé et les agriculteurs). Faute de statistiques officielles sur les suicides liés au travail, nous nous référons aux évaluations publiées dans la presse (*Le Parisien* du 14 mars 2007) dans un article reprenant des déclarations de Christian Larose (Vice-Président du CESE* - CGT) et de Michel Debout (Professeur de médecine et de Droit de la santé, rapporteurs d'études publiées par le Conseil Economique et Social et président du CESC) :

- selon Christian Larose : « *On recense en France 300 à 400 décès par suicide par an, liés directement aux conditions de travail* »
- selon Michel Debout, « *Nous sommes en face d'un phénomène important et de plus en plus préoccupant lié à la dureté du travail et à sa précarité* ».

Nous savons d'autre part que, pour l'OMS*, la France est le 3^{ème} pays au monde dans lequel les dépressions liées au travail sont les plus nombreuses, derrière l'Ukraine et les USA.

Il convient aussi d'avoir à l'esprit l'enquête réalisée par le Forum économique mondial, le Global Competitiveness Report (GCR) selon laquelle la France se classe en 99^{ème} position sur 102 pays pour la qualité des relations sociales dans l'entreprise, avant-dernière pour la satisfaction au travail et dernière pour la liberté de prendre des décisions dans son travail. Ces conclusions sont corroborées par les résultats de la 4^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail : la France se situe dans une position très moyenne par rapport aux autres pays européens, en particulier nordiques (Suède, Norvège, Finlande, Danemark). Elle se caractérise par une faible autonomie, et une faible solidarité au travail. Il devient donc fondamental et urgent pour les entreprises, publiques et privées (grandes, moyennes et petites) de s'interroger sur les facteurs organisationnels et sur les critères de l'environnement au travail qui expliquent pareils constats et pour le CESC de rechercher les raisons d'une telle situation péjorative, de formuler des axes programmatiques et prioritaires à mettre en œuvre pour restaurer un climat de sérénité et de confiance dans les relations sociales dans l'entreprise.

** CESE : Conseil économique, social et environnemental (anciennement Conseil économique et social)

* Organisation mondiale de la santé

Introduction

À l'occasion de la crise tragique des suicides de salariés à France-Télécom (cf. annexe intitulée « Souffrance au travail - Témoignage d'un salarié de l'entreprise »), la question du travail, longtemps traitée par les médias sous le seul aspect du chômage, a été médiatisée récemment sous l'angle du lien entre souffrance psychologique et travail, remettant à l'ordre du jour l'ancienne problématique de l'aliénation par le travail.

Cette médiatisation, s'est avérée utile pour déclencher une prise de conscience car elle concerne la majorité des citoyens de ce pays, mais elle ne conduira à l'urgente prise en charge politique de la question sociale du travail que si celle-ci est relayée par une analyse approfondie de la souffrance au travail. Cette perspective et sans prétendre à l'exhaustivité que le CESC et sa section

« Travail et Affaires sociales » se sont engagés dans une étude sous la forme d'un livret en deux parties :

- Partie I : état des lieux : description des mécanismes actuels de déshumanisation du travail.

- Partie II : propositions pour instaurer des conditions de travail acceptables pour les salariés : propositions de moyens (mesures d'application rigoureuse des règles existantes - mesures innovantes).

Cette étude présentera essentiellement les aspects psychosociaux de la souffrance au travail. Le secteur privé (grandes entreprises et PME-TPE*) constituera le champ privilégié de ces investigations (des documents sont adjoints en annexe présentant la situation de populations relevant - totalement ou partiellement - du secteur public : « Souffrance au travail dans la Fonction publique territoriale - « Souffrance au travail à France Télécom - Témoignage d'un salarié de l'entreprise »). Il nous a semblé en effet que des analyses plus spécifiques pouvaient être par ailleurs menées sur le monde du travail dans le secteur public ou dans l'agriculture, secteurs durement affectés aujourd'hui par le libéralisme et le capitalisme financier.

ANNEXES :

- Souffrance au travail dans la Fonction publique territoriale
- Souffrance au travail à France Télécom - Témoignage d'un salarié de l'entreprise.

* PME-TPE : Petites et moyennes entreprises - Très petites entreprises.

État des lieux

Le travail, activité de transformation par l'homme de son environnement en vue de satisfaire les besoins nécessaires à son bien-être, comporte une part inévitable d'efforts (et de contraintes), sources de souffrance aux formes variables selon les secteurs (production industrielle, agriculture, services).

Longtemps très pesante physiquement pour les travailleurs, cette souffrance a pu être allégée par les progrès techniques et les améliorations des conditions de travail, dont une réduction du temps de la vie au travail (nombre et durée des journées de travail) visant à préserver la santé des salariés comme contrepartie aux efforts réalisés et aux contraintes acceptées.

Aujourd'hui, sous l'effet des évolutions économiques du monde, dessinées depuis les années 1980 et qui ont conduit à l'établissement d'un capitalisme mondialisé imposant la loi de la rentabilité financière à court terme, la souffrance au travail, dans les pays entraînés dans cette course de la mondialisation, dépasse la mesure. Le salariat est soumis aux exigences du management, qui oublie la nature humaine du salarié. Sous l'effet de ces nouveaux managements, appelés « organisations matricielles » selon une terminologie récente, le salarié est assimilé à une fonction, celle de production, et sa nature d'homme, avec ses limites et ses richesses, est de plus en plus occultée.

Une nouvelle aliénation par le travail se met en place qui touche la plupart des secteurs de l'économie (grandes entreprises focalisées sur les objectifs de rentabilité qu'impose, pour leur survie, le marché mondialisé – TPE/PME où se développe le mal-être des salariés sous la pression des donneurs d'ordre – ainsi que les Fonctions publiques où s'opère un alignement sur le secteur privé en matière de management) (cf : Annexe sur la Fonction publique territoriale).

Cette nouvelle aliénation, que l'on peut aussi appeler « nouvelle souffrance au travail », touche toutes les catégories de salariés, du cadre (y compris de direction), qui subit une pression qui l'écrase, aux personnels d'exécution (ouvriers – employés) à la fois soumis à la pression psychologique aggravée par l'absence de partage des objectifs et à des pénibilités spécifiques, en passant par les personnels moins qualifiés, qui cumulent les faibles salaires de toujours avec les exigences du « juste à temps » de plus en plus pratiqué.

Il convient d'avoir à l'esprit que seuls des dispositifs adaptés à la réalité pourraient permettre de réduire cette souffrance.

La conception de dispositifs susceptibles de maintenir les contraintes liées au travail à un niveau compatible avec le respect du salarié comme personne humaine doit reposer sur une connaissance, la plus précise possible, de la souffrance au travail retenant quatre approches qui nous sont apparues essentielles :

- l'ampleur des souffrances au travail
- le détail des mécanismes de développement de la souffrance au travail (enchaînement des causes et des conséquences)
- le diagnostic des dispositifs qui, actuellement, sont de nature à prévenir la souffrance au travail*
- l'approche par les coûts de la souffrance au travail

* *Tout doit disparaître travail et souffrances psychologiques*, Michel Debout, 2010 édition narratives

La mesure de l'ampleur de la souffrance au travail :

Nous considérons que la mesure des phénomènes et de leur ampleur actuelle en France est un préalable à la conception d'un système efficace de protection du salarié contre la souffrance au travail.

Répartition des affections liées au travail calculée en fonction du nombre de déclarations* pour la période 2001-2005

Accidents du travail	Accidents du trajet	Maladies professionnelles
86 %	9,5 %	4,5 %

Comptabilisation en fonction des conséquences :

Comptabilisation en fonction des indicateurs arrêts de travail, invalidités permanentes (les IP) et décès.

Évolution des affections dues au travail de 2001 à 2007 (chiffres Institut des actuaires français : Centre d'études actuarielles ; Compte rendu d'activité 2008 de la CNAM ; étude de la situation nationale publiée en 2008 par la CRAM Normandie).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
AT	1 349 647 (89,1 %)	1 313 811 (89 %)	1 185 291 (88,2 %)	1 152 885 (87,8 %)	1 139 063 (87 %)	1 144 404 (87 %)	1 417 442 (85,5 %)
Accidents du trajet	129 456 (8,5 %)	121 337 (8,2 %)	113 918 (8,5 %)	112 366 (8,5 %)	118 304 (9 %)	117 595 (9 %)	162 463 (9,8 %)
MP	35 715 (2,4 %)	41 673 (2,8 %)	44 653 (3,3 %)	48 130 (3,7 %)	52 979 (4 %)	52 100 (4 %)	78 523 (4,7 %)
Total	1 514 818 (100 %)	1 476 821 (100 %)	1 343 882 (100 %)	1 313 381 (100 %)	1 310 346 (100 %)	1 314 099 (100 %)	1 658 428 (100 %)

Enseignements :

Le tableau confirme sur une période de sept ans :

- la baisse des accidents du travail
- une tendance à la hausse des accidents du trajet
- la forte hausse des maladies professionnelles déclarées (de 35 000 en 2001 à 53 000 en 2007).

Chiffres Institut national de recherche et de sécurité (INRS), décès liés aux maladies professionnelles :

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Décès	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1,3 %	1,3 %

* Suite à ces affections : 1 500 décès par an

Les TMS (troubles musculo-squelettiques)*

La part des maladies génératrices de TMS dans le tableau général des maladies professionnelles (Chiffres CNAM 2008) :

N° Tableaux et intitulés		2004	2005	2006	2007	2008
30 Affections chroniques Amiante		4 831 13,1 %	5 715 13,8 %	5 864 13,9 %	5 336 12,2 %	4 597 10,1 %
42 Affections provoquées par les Bruits		980 2,7 %	1 198 2,9 %	1 126 2,7 %	1 214 2,8 %	1 076 2,4 %
30 bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'Amiante		818 2,2 %	821 2 %	867 2 %	956 2,2 %	914 2 %
65 Lésions eczé-matiformes allergiques		351 1 %	351 0,8 %	315 0,7 %	341 0,8 %	298 0,7 %
25 Pneumonies consécutives à l'inhalation de silice		307 0,8 %	288 0,7 %	320 0,8 %	347 0,8 %	274 0,6 %
66 Rhinites et astmes professionnels		315 0,9 %	292 0,7 %	259 0,6 %	249 0,6 %	244 0,5 %
47 Affections provoquées par les poussières de bois		104 0,3 %	108 0,3 %	101 0,2 %	87 0,2 %	99 0,2 %
76 Maladies infectieuses en milieu d'hospitalisation		58 0,2 %	93 0,2 %	52 0,1 %	64 0,1 %	98 0,2 %
Autres tableaux de MP		912 2,5 %	880 2,1 %	773 1,8 %	840 1,9 %	788 1,7 %
Maladies génératrices de TMS	57*	24 248 67,4 %	28 278 68,4 %	29 379 68,4 %	30 968 70,7 %	33 682 74,2 %
	98*	2 313 6,3 %	2 260 5,5 %	2 251 5,3 %	2 406 5,5 %	2 338 5,1 %
	97*	410 1,1 %	422 1 %	411 1 %	392 0,9 %	377 0,8 %
	79*	292 0,8 %	299 0,7 %	316 0,7 %	360 0,8 %	372 0,8 %
	69*	185 0,5 %	182 0,4 %	161 0,4 %	154 0,4 %	157 0,3 %
	Total	28 048 76,3 %	31 441 76,5 %	32 518 77,2 %	34 280 78,4 %	36 926 81,6 %
	Ensemble des maladies professionnelles	36 871 100 %	41 347 100 %	42 306 100 %	43 832 100 %	45 411 100 %

Enseignements :

Les 3/4 des affections sont du registre des TMS : c'est un phénomène de grande ampleur (dominant - passé de 12 000 cas répertoriés à 58 000 de 1998 à 2008), qui se développe et qui demande une prise en charge par des mesures d'ampleur adaptées et conçues pour endiguer leur développement.

* Maladies professionnelles TMS

- 57 Affections articulaires
- 98 Affections chroniques du rachis lombaire Charges lourdes
- 97 Affections chroniques du rachis lombaire Vibrations
- 79 Lésions chroniques du ménisques
- 69 Affections dues à des vibrations Machine outil

Mesure des causes de la souffrance au travail :

Les sources de pénibilité physiques dans le travail (2003)*

Enquête SUMER 2002 – 2003

(Enquête co-pilotée par la DARES et la DGT)

Pénibilités	% de maladies constatées
Pénibilités entraînant des TMS : <ul style="list-style-type: none"> • Contraintes posturales ou articulaires lourdes (ouvriers/ouvrières qualifiés/ employés administratifs) : - Postures fatigantes (à genoux – bras en l'air) - Mouvements fatigants (déplacements – gestes répétitifs – cadences) • Charges lourdes 	50 %
Environnement physique hostile : <ul style="list-style-type: none"> • Substances cancérigènes (chimie/ métallurgie et transformation des métaux – bois/papier – produits minéraux – Intermédiaires, bâtiment – commerce – réparation automobile – santé/action sociale) 	13 % (70 % ouvriers, 20 % professions) 10 % cadres) 20 %
Saleté/insalubrité : <ul style="list-style-type: none"> - Saleté - Humidité - Courants d'air - Fumée - Poussière • Bruit (bois/papier – métallurgie et transformations des métaux – produits 	7 % (1/3 dues à l'absence de protection auditive)

Des populations définies par leur place dans l'échelle sociale :

Enquête 2009 SAMOTHRACE de l'Institut national de veille sanitaire (INVS) sur les souffrances ressenties par les femmes :

Types de souffrances	% salariées
Déséquilibre entre effort et reconnaissance	60 %
Humiliation	16 %
Violence physique	5 %
Autres	19 %

Le ressenti des cadres : Baromètre stress de la CFE/CGC (enquête de mars 2009 sur les conditions de travail et le stress) :

	Taux de réponses
Éléments négatifs	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la charge de travail : 77 % - Demande d'exécution du travail trop rapide : 89 % - Peur de perdre son emploi : 38 %
Éléments positifs	<ul style="list-style-type: none"> - Suffisante autonomie : 76 % - Satisfaction des outils et moyens : 68 % - Reconnaissance des efforts : 53 %

Enseignement :

On constate :

- Plutôt un mécontentement pour l'excès de travail et l'exigence excessive de rapidité d'exécution
- Un sentiment de reconnaissance des efforts mitigé
- Une satisfaction sur l'autonomie de travail.

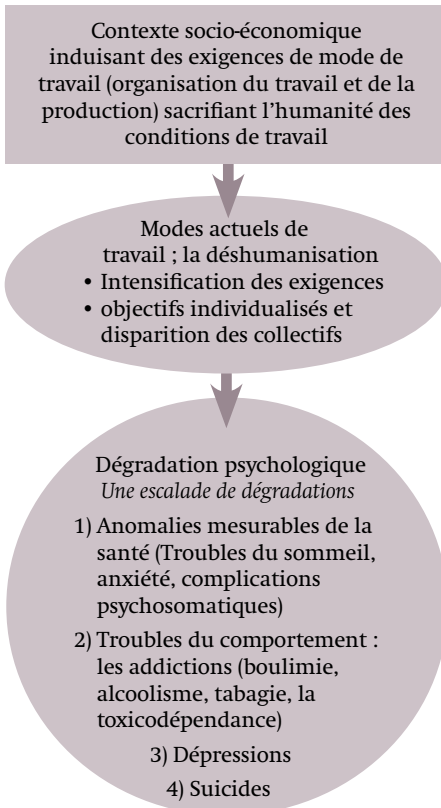
* Isolement : échanges réduits à des mails

NOTA : le 1/4 des ouvriers travaille sur des machines pré-réglées qui imposent des cadences extrêmement rapides

Les mécanismes actuels générateurs de souffrance au travail :

Afin de cerner sur quelles étapes du cycle de la souffrance au travail dans ses développements nouveaux –TMS (troubles musculo-squelettiques) et troubles psychosociaux – il sera efficace d'intervenir, nous retenons le schéma des phénomènes qui s'enchaînent pour aboutir à diverses formes

Altération de la santé psychique au travail : des causes initiales aux conséquences finales



Les conséquences humaines des plans sociaux :

Dans le cas des plans sociaux, véritables séismes qui frappent les entreprises, la violence sociale atteint le salarié dans tout son être : elle entraîne sa dégradation profonde tant sur le plan de la santé (somatisations diverses, addictions, voire infarctus, provoqués par la perspective angoissante de perdre son emploi) que sur celui de la dignité.

Traité comme « une variable d'ajustement », le salarié se trouve dépossédé du sens de sa propre vie. Il est conduit à un état d'humiliation duquel il peut sortir lorsqu'est déclenché un conflit ouvert de défense de ses intérêts qui permet, par la prise de parole, l'affirmation de soi et la restauration de la dignité perdue.

Après la grande secousse, il y aura des répliques pour :

- « ceux qui restent » dans l'entreprise connaîtront un certain mal vivre du fait des contraintes consécutives à la réduction du personnel (surcharge de travail, harcèlements moral de la part des nouveaux managers qui ne rencontrent pas l'obstacle de collectifs de travail, culpabilité pour être restés, crainte d'un futur Plan social)
- « ceux qui partent », les licenciés, sont souvent rapidement plongés dans l'abandon : ils ne sont plus insérés dans un collectif, sont exposés à la pauvreté (surendettement) et ne bénéficient même plus du suivi médical que leur apportait le médecin du travail.

Les moyens d'intervention actuels, leviers disponibles pour faire régresser la souffrance au travail : leur évaluation en vue d'améliorations à concevoir :

En France, existe un ensemble de moyens qui protège les salariés de la souffrance au travail : le diagnostic de ces moyens est présenté ci-après de manière à cerner leurs limites et leurs avantages en vue de propositions d'améliorations.

L'ACTION DU GOUVERNEMENT ACTUEL :

Le plan de santé au travail (PST), une initiative très récente.

Le second PST, dit « Plan Darcos », un dispositif de faible portée :
Ce PST qui poursuit les mêmes objectifs que le précédent plan (réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, essentiellement les cancers professionnels et les risques psychosociaux), met en place une disposition que le ministre considère comme un moyen efficace pour obliger les entreprises à respecter leurs obligations d'ouverture de négociations sur la santé au travail : la publication des bilans des négociations sur la santé des entreprises de plus de 1 000 salariés.
La portée de ce dispositif s'avère à l'évidence limitée :
- il exclut sept millions de salariés du privé (TPE/PME)
- et surtout, les entreprises qui n'ont pas négocié ne sont pas sanctionnées.

Le Rapport « Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » présenté au Premier ministre le 17 février dernier par Henri Lachmann, Christian Larose et Muriel Pénicaud :

Les auteurs, dont la mission centrale était de proposer des mesures d'amélioration de la santé psychologique des salariés, se fondent sur une « conviction commune » :
« Le sujet de la santé au travail réconcilie le social et l'économique. Investir dans la santé au travail est d'abord une obligation sur le plan humain : de plus, ce n'est pas une charge, c'est un atout pour la performance ».

Après le constat des entraves actuelles à l'action, l'obsession de la seule performance financière, la mondialisation qui éloigne les salariés des centres de décision, dix propositions sont énoncées dont l'exécution échoit essentiellement aux entreprises privées et accessoirement à l'État.

Des suggestions d'impulsions adressées aux entreprises :

Outre l'impérieuse nécessité d'établir à l'aide d'outils adéquats, des diagnostics réguliers de la santé et de la sécurité des salariés, et d'élaborer bilans et plans d'actions sur les risques y compris psychosociaux, outre l'idée d'y impliquer directions et conseils d'administration, on peut mettre au crédit des vœux pieux la nécessité du dialogue social, le respect du Code du travail, la lutte contre l'isolement des salariés, sans parler de la valorisation de la performance collective et non strictement individuelle.

Plus consensuelles, et à l'adresse de l'État les nécessaires formations des managers et des partenaires sociaux, aux risques psychosociaux dans l'entreprise, la mise en place de CHSCT départementaux inter-entreprises, sur le modèle agricole, et s'agissant des TPE, les modifications à apporter aux dispositions du Code du travail relatives au CHSCT afin de permettre une élection directe de leurs membres qui acquerraient ainsi une nouvelle légitimité, et sans doute aussi le regroupement en une instance unique des CE et CHSCT.

Des chantiers restent à entreprendre

On s'étonne que, dans ce large éventail de propositions, rien ne soit préconisé ou presque sur les services de santé au travail, sur l'indépendance des médecins du travail, leur nombre, leur statut, la récente remise en cause des visites médicales professionnelles.

LA LOI :

Un cadre « extra-national » :

a) Le cadre « mondial »

L'objectif de bien-être au travail repose sur la définition de la S-santé de l'OMS

La nécessité d'améliorer le bien-être au travail s'inscrit dans un cadre mondial fixé par l'OIT (Organisation internationale du travail) et par l'OMS (Organisation mondiale de la santé).

C'est d'abord la définition de la santé par l'OMS en 1946 :

« La Santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (...) il s'agit d'un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté ».

Issue de la première Conférence Internationale pour la Promotion de la Santé organisée en novembre 1986 par l'Organisation Mondiale de la Santé et les Associations « Santé Nationale et Bien-être, Canada » et « Association canadienne de santé publique », la Charte d'Ottawa recommande à tous les pays une nouvelle exigence, celle de la **Promotion de la Santé et des Modes de vie sains essentiellement définis comme suit :**

« c'est le processus qui confère aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur propre santé, et d'améliorer celle-ci ». Cette définition, qui constitue une référence de base pour le BIT et les instances communautaires, élargit ainsi le cadre de la Prévention santé dans l'entreprise, qui ne concerne pas seulement les risques liés au travail, mais aussi les modes de vie, l'hygiène, l'alimentation, l'activité physique, et vise à promouvoir un mode de vie plus sain.

b) Un cadre européen :

• Une stratégie :

En 2002, reprenant la définition de l'OMS de 1946, la Commission Européenne précise : *« La politique communautaire en matière de santé et de sécurité au travail doit avoir comme objectif l'amélioration continue du bien-être au travail, tant sur le plan physique que mental et social ».* **La stratégie communautaire 2002-2006 en matière de santé et sécurité au travail** vise *« à développer une approche globale du bien-être au travail, à consolider la culture de prévention des risques professionnels, à décloisonner la santé et la sécurité au travail et à démontrer qu'une politique sociale ambitieuse est un facteur de compétitivité pour les entreprises ».*

Pour 2007-2012, l'ambition déclarée est de réduire les accidents du travail de 25 % pour l'ensemble de l'UE, accidents du travail (160 000) et accidents liés au travail.

• Des obligations inscrites dans les textes :

Des obligations d'applications de directives en matière de santé et de sécurité au travail, notamment l'obligation pour les entreprises de produire annuellement un « Document unique » évaluant les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dont le contenu est ci-après résumé : l'évaluation des risques, issue de la directive-cadre européenne de 1989, a été transposée en France dans la loi de 1991. **Le décret du 5 novembre 2001 a rendu obligatoire cette démarche et institue le document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.**

Ainsi les articles L.4121-1 à 5, (ancien article L.230-1 et 2) font obligation à l'employeur de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il doit procéder. **L'Évaluation des Risques Professionnels (ERP) consiste à identifier, classer, hiérarchiser en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.**

Un cadre national : des lois instaurant des obligations :

Ces lois visent à la protection du salarié, renforcées par leur transcription dans le Code du travail. Elles sont parfois difficilement applicables du fait de l'insuffisance de précision des textes d'application ou de modifications introduisant la confusion. Ainsi, la loi du

31 décembre 1991, retranscrite dans le Code du travail (Art L 4121-2), obligeant les employeurs à respecter les principes généraux de prévention (obligations adaptant le travail à l'homme par des prescriptions d'organisation du travail, voire la limitation des cadences) n'est pas applicable de façon complète car manquent des textes précisant les modalités d'application et la signification exacte de certaines obligations générales de prévention faites aux employeurs.

Si des textes de référence précisent les obligations en matière d'équipements de travail et de moyens de protection (Décret 92-765 déterminant les équipements de travail et les moyens de protection cités dans le Code du travail - Décret 92-766 définissant les procédures de certification de conformité et diverses modalités de contrôle de conformité des équipements de travail et moyens de protection), si le contenu du document unique d'évaluation des risques, rendu obligatoire par la directive européenne, est clairement défini, certaines prescriptions, déterminantes pour une prévention efficace dans l'entreprise, sont insuffisamment explicitées :

- la prescription de « *donner des instructions appropriées aux travailleurs* », qui peut s'interpréter comme une prescription de prise en considération par l'employeur des compétences en matière de sécurité et de santé du salarié que l'on charge d'une tâche, ne s'appuie pas sur une définition desdites compétences
- la prescription de limitation du travail monotone et du travail cadencé n'est pas assortie de précisions de modalités d'application, précisions, du reste, difficiles à concevoir car il s'agit d'une incitation à l'atténuation d'une forme de travail et non pas d'une vraie obligation associée à des sanctions.

Par ailleurs, des modifications de lois sont survenues qui ont semé la confusion compliquant l'application du Code du travail en matière de protection des salariés contre les risques liés au travail. C'est le cas du harcèlement moral au travail introduit dans le Code du travail par la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (Loi 2002- 73) avec une définition reprise du rapport de Michel Debout « Le harcèlement moral au travail » adopté par le Conseil économique et social le 11 avril 2001, ainsi formulée :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Si la définition n'a pas changé, les dispositions de la loi initiale ont, en 2003, été détournées de leur objectif central, qui était de conférer au salarié de vrais moyens juridiques de défense contre les harceleurs :

- selon la loi de 2002, ce n'était pas sur le salarié plaignant que pesait la charge de la preuve mais sur le harceleur mis en cause en justice (la plupart du temps, l'employeur). Celui-ci devait prouver que le comportement incriminé par le salarié portant plainte n'était pas constitutif de harcèlement moral
- la loi 2003-6 du 3 janvier 2003 (loi portant relance de la négociation en matière de licenciement économique) retourne pour partie la charge de la preuve :
 - le salarié n'est plus exonéré de la charge de la preuve : il doit établir la matérialité des faits présumés de harcèlement moral
 - le défendeur doit prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Ce retournement de la charge de la preuve contribue à l'affaiblissement des salariés

concernés par le harcèlement moral d'autant plus que la jurisprudence a validé l'idée qu'une mauvaise ambiance de travail ou un différend avec un employeur ne constituait pas un fait de harcèlement moral.

La comptabilisation récente des résultats des recours des salariés devant les prud'hommes pour harcèlement moral donne l'ampleur de cet affaiblissement : en 2006, on constate que seul le quart des recours aboutit à des condamnations.

DES DISPOSITIFS :

Des dispositifs publics :

Des dispositifs nationaux :

- **Le Pôle emploi, une organisation vouée à la prise en charge de la précarité, qui souffre de nombreux dysfonctionnements :**

Le Pôle emploi, organisme complexe de régulation sociale, qui résulte de la fusion de l'ANPE et des Assedic instaurée par la Loi du 13 février 2008 réformant le service public, rencontre, du fait de la précipitation de sa mise en place, des difficultés d'accomplissement de ses missions résumées ci-contre.

Mis en place dans l'improvisation (absence de prise en compte des cultures très différentes des composantes initiales des ASSÉDIC et de l'ANPE, difficiles à mettre en synergie même si ce dispositif s'adresse au même public), le Pôle emploi connaît des difficultés de fonctionnement dues à la mauvaise organisation du management qui plonge les salariés de cette nouvelle instance dans un grand désarroi.

Les dysfonctionnements, aggravés par l'augmentation du chômage, sont principalement de trois ordres :

- la difficulté de concilier formation des agents et présence de ceux-ci sur le terrain. Les agents sur le terrain sont débordés car en nombre insuffisant,

- l'absence (particulièrement évidente en Ile-de-France), due au guichet unique et en raison de la dispersion non résolue des locaux issus des anciennes structures
- le mauvais fonctionnement du système de numéro d'appel unique (notamment du fait de l'insuffisante formation des agents et d'un système informatique mal conçu).
- Le désarroi du personnel se développe. Il est généré par :
 - la surcharge de travail du personnel confronté à l'augmentation du chômage, donc des dossiers, et désemparé du fait de sa formation insuffisante
 - pour les anciens personnels de l'ANPE, la peur de perdre un statut protecteur
 - le malaise des managers déclassés.
- **Un système de formation professionnelle continue à l'avenir incertain, essentiellement du fait de la régression du financement.**

Plusieurs facteurs se conjuguent pour amoindrir le financement de la formation professionnelle continue* :

- la baisse de l'aide financière en provenance du service public de l'emploi (la baisse du financement fourni par l'Unedic était déjà de 10 % en 2006)
- la diminution engagée des ressources d'organismes collecteurs essentiels, les OPCA,
- deux facteurs aggravants, d'une part, un financement inadapté des organismes collecteurs des fonds de formation auprès des entreprises qui pratiquent un saupoudrage qui rend impossible de satisfaire les besoins prioritaires de formation, d'autre part, l'absence de

système d'évaluation des résultats de la formation.

Des agents publics : les inspecteurs aux moyens insuffisants
 Constituant un effectif total de 1 700 agents publics (dont un peu plus du tiers d'Inspecteurs du travail, assistés de contrôleurs), les personnels de l'inspection du travail ont la charge de surveiller les conditions de travail de 14 millions de salariés. En terre de mission, ces agents sont chargés essentiellement de constater les manquements du secteur privé en matière de droit du travail.

Des dispositifs internes à l'entreprise :

- a) **Une médecine du travail manquant de moyens pour apporter des solutions d'ampleur à la souffrance au travail :**
 On retrouve chez les médecins du travail une difficulté d'accomplissement de leur mission (détection des difficultés de santé des salariés – intervention éventuelle sur les conditions de travail) aussi difficile à surmonter que celle des Inspecteurs du travail pour les deux principales suivantes :
- Effectifs insuffisants : 6 500 médecins du travail pour assister 14 millions de salariés et faire face à la forte augmentation des maladies professionnelles, une augmentation annuelle de près de 45 000 cas depuis 2007)
 - Absence d'une véritable indépendance du fait de leur rémunération par les employeurs.

* Les insuffisances du financement de la formation professionnelle constituent sans doute une des explications de l'absence de promotion des droits à la formation établis pour les salariés, tel le DIF (Droit individuel à la formation) qui est sous-utilisé.

b) Le Comité d'entreprise (CE) et le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) :

- Le CE :

LE COMITÉ D'ENTREPRISE, ORGANISME DOTÉ DE LA PERSONNALITÉ MORALE (existant dans les entreprises de plus de 50 salariés).

ORGANISATION :

Composition :

- Des représentants de l'employeur
- Des membres élus du personnel et des représentants des organisations syndicales (avec voix consultatives)

Missions :

- Contrôle de la gestion des activités économiques et sociales de l'entreprise
- Protection des droits des salariés
- Moyens d'action actuels :
Dans les situations où les salariés sont menacés par des prises de décision économique mettant en cause l'emploi (menaces de licenciements, délocalisation pouvant entraîner le déclenchement de plans sociaux), il peut exercer son droit d'alerte, outil de dénonciation, qui passe par :
 - la demande d'explication à l'employeur sur les menaces pesant sur la pérennité de l'emploi
 - recours à des experts en cas de difficultés économiques
 - saisine d'un Commissaire aux Comptes suite à l'établissement d'un rapport établi par un expert comptable.

Le CHSCT, dont l'organisation est décrite ci-après, mériterait pour avoir une réelle efficacité d'intervention en faveur des salariés en difficulté de se voir attribuer des moyens nouveaux.

Parmi les moyens faisant défaut, on peut citer :

- l'absence de coordination des CHSCT d'établissement dans les groupes
- l'absence de possibilité d'auto-saisine
- l'absence de financement propre.

Le CHSCT :

LE CHSCT, ORGANISME DOTÉ DE LA PERSONNALITÉ CIVILE -PERSONNALITÉ MORALE NON DOTÉE DE BUDGET (existant dans les entreprises de plus de 50 salariés).

ORGANISATION :

Composition :

- Des représentants des employeurs
- Une délégation du personnel émanant du CE puisque ses membres sont désignés (pour deux ans) par un collège d'élus du CE
- Le médecin du travail

Missions :

- Mise en œuvre de l'action de contrôle de la prise de mesures au sein de l'entreprise pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs
- Injonctions aux employeurs pour combler les insuffisances en matière de garantie de la santé et de la sécurité des travailleurs et des conditions de travail.

LES CONTRE-POUVOIRS : les syndicats

Inquiétante pour l'avenir du dialogue social, la faiblesse du pouvoir syndical est, en France, principalement due à la régression des adhésions syndicales : ainsi, le taux de syndicalisation de 7,5 % fait de notre pays la lanterne rouge de l'Europe (Le Danemark a un taux de syndicalisation de 80 %).

Cependant, dans ce contexte difficile, les syndicats continuent, par l'intermédiaire de leurs délégués, à mener, dans les entreprises, des actions de protection des salariés contre les facteurs de souffrances dans la vie professionnelle, par exemple, les représentants syndicaux sont toujours très impliqués quand il s'agit de limiter la destruction sociale induite par les plans sociaux.

L'approche par les coûts de la souffrance au travail

Qu'il s'agisse de celui des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des troubles psychosociaux, le coût des affections de la santé au travail pèse économiquement sur le fonctionnement de la société. Ces affections ont un coût,

d'une part pour la collectivité à travers les prestations financières fournies par la branche AT-MP (Accidents du travail – Maladies professionnelles), d'autre part pour l'entreprise affectée dans sa rentabilité par les souffrances éprouvées par les salariés au travail.

Malgré une sous-évaluation (cf : « la théorie de l'iceberg » du BIT) résultant essentiellement de la sous-déclaration des pathologies professionnelles et de la non-comptabilisation des coûts indirects qui affectent l'entreprise (voir définition en fin de cette sous-partie), ce coût fait l'objet d'évaluations fiables (BIT – Agence européenne pour la santé au travail – Sécurité sociale) et révélatrices de l'importance du poids économique des affections de la santé par le travail. L'essentiel de ces évaluations est rassemblé dans les tableaux ci-après :

Coût pour la société en Europe et en France

	Europe des 15	France (2007)
Maladies professionnelles répertoriées et accidents du travail	PIB : fourchette de 2,6 à 3,8 % 55 milliards d'€ par an	PIB : 4 % 7,432 milliards d'€ par an
Mal-être professionnel	PIB : fourchette de 3 à 4 % Plus de 20 milliards d'€ par an	PIB : fourchette de 0,12 et 0,5% Entre 1,2 et 2 milliards d'€ par an Fourchette de 14 à 24,2 % des dépenses de la Branche AT-MP de la Sécurité Sociale

Coût pour l'entreprise en France : les coûts directs annuels :

	Coût direct* (par an)
Maladies professionnelles répertoriées et accidents du travail	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 milliard d'€ : (5 à 10 % de la masse salariale du BTP) • Perte d'environ 48 millions de journées de travail par an
Mal-être professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 800 millions d'€ • Perte de 3 à 3,5 millions de journées de travail. • Prévalence : entre 15 et 20 % par an.

Coût du mal-être professionnel « stress » en France, par pathologies (en millions d'€)

(Source INRS étude réalisée en 2000)

	Maladies cardio-vasculaires	Dépression	Troubles musculo-squelettiques
Soins en santé	56,8 (21 %)	236 (43,6 %)	1,1 (8,5 %)
Absentéisme	189,5 (70 %)	161,4 (30 %)	18,8 (91,5 %)
Décès prématuré	24 (9 %)	142,7 (26,4 %)	0
Total	270,3 (100 %)	540,1 (100 %)	19,9 (100 %)

S'agissant des acteurs concernés par la charge financière de la santé au travail (Sécurité sociale et entreprise), il convient d'apporter quelques précisions sur les différents types de coûts qu'ils doivent supporter :

- pour partie, les prestations financières de la Sécurité sociale (indemnisation journalière – frais médicaux) sont supportées par les entreprises à travers leurs cotisations de AT-MP sachant qu'une autre partie pèse directement sur l'Assurance maladie du fait de la non déclaration de maladies professionnelles par de nombreux salariés affectés,

- l'entreprise est confrontée aux coûts directs ci-dessus évoqués et aux « coûts indirects » dus aux répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise des difficultés de santé des salariés
- parmi les coûts indirects, qui peuvent représenter de 1,5 à 5 fois les coûts directs, on peut citer :
 - les pertes de productivité dues au mauvais climat social dans l'entreprise, lui-même facteur de mal-être
 - le « présentéisme » (réduction de la performance du salarié en raison de l'existence d'un problème physique ou psychique).

* Pour les maladies professionnelles répertoriées, les « coûts indirects » (voir ci-après la définition) représentent de 1,5 à 5 fois du coût direct (entre 2 et 7 milliard d'€)

L'analyse qui précède démontre, malgré le caractère approximatif des évaluations, que le coût excessif de la santé des salariés en France entraîne, outre un préjudice humain, une perte de compétitivité pour les entreprises.

L'intérêt bien compris des chefs d'entreprise serait une prise de conscience de l'opportunité de la réduction des coûts de la santé au travail en tant qu'enjeu de rentabilité, en tant qu'investissement et non en tant que charge.

Cet intérêt bien compris devrait inciter les entreprises à une participation active à des actions de réduction des risques professionnels à la fois en vue du renforcement de la prise en charge médicale des salariés concernés par la souffrance au travail et pour l'instauration d'une culture de prévention (prévention classique et mesures nouvelles).

Il est à noter qu'à l'étranger, des entreprises se sont engagées avec succès dans la culture de la prévention conçue comme un investissement :

- aux USA, de nombreuses entreprises mettent en place des programmes de promotion de la santé
- au Canada, la plus grande entreprise coopérative, Visa Desjardins a mis en place un programme de suivi de la santé des employés ayant trois ans de présence dans l'entreprise, qui a abouti à une chute de l'absentéisme de 28 % et à une baisse du *turn over* de 54 %.

En France les choses avancent aussi comme l'atteste l'exemple de Renault Trucks.

Renault Trucks, le constructeur de poids lourds sur le site de Lyon, a, dès avril 2008, développé une approche globale du bien-être au travail qui passe par la santé et la sécurité mais aussi l'offre de nombreux services à ses salariés. Un observatoire du stress a été mis en place avec questionnaire

individuel et anonyme de 80 items proposé par le médecin du travail aux salariés qu'il peut revoir sans en informer la DRH.

« *Nous voulons à tout prix éviter l'isolement que provoque le stress* » explique le DRH de la Société, le 2 octobre 2010, au Monde (Cahiers de la Compétitivité). Des services, places en crèche inter-entreprises, restaurant diététique, conseils en alimentation, ou en pratiques sportives, une conciergerie particulièrement sollicitée, tout cela a permis de renouveler un tiers des effectifs avec des jeunes de moins de 30 ans, et un tiers de femmes, mais surtout d'augmenter la productivité générale de l'entreprise.

Propositions

L'état des lieux qui précède fait apparaître :

- la diversité des facteurs de souffrance par le travail
- la multiplicité des risques compromettant le développement d'une société plaçant l'homme au cœur de toute activité
- l'ampleur inquiétante du mal être, voire de la destruction psychologique, d'un grand nombre de salariés, passés de l'état de sujets à celui d'objets.

Pour remédier à ces carences, les solutions doivent couvrir le court et le moyen terme, associer prévention et réparation et impliquer tous les acteurs affectés par le fléau de la souffrance au travail, du salarié atteint dans son humanité, à l'entreprise qui perd de sa compétitivité.

Dans cet esprit, nous proposons un panel de mesures qui s'articule en trois axes :

- I L'urgence
- II La modernisation des moyens
- III Un système incitations/sanctions

L'URGENCE :

Pour mettre un terme à la désespérance destructrice des salariés, des actions sont à engager d'urgence :

- L'accompagnement personnalisé des salariés en difficulté
- Une réappropriation de la prise en charge psychologique des salariés en difficulté par les acteurs dont c'est la vocation, soit le personnel médical affecté au monde du travail
- L'application de la réglementation qui s'impose aux employeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques liés au travail
- L'application effective de la mise en jeu de la responsabilité pénale des entreprises, en tant que personnes morales, en cas de grave manquements de celles-ci en matière de sécurité des salariés
- Des dispositifs pour endiguer les destructions humaines consécutives aux plans sociaux

Accompagnement personnalisé de chaque salarié en difficulté :

Cette action, de très grande priorité, devra essentiellement prendre trois formes complémentaires :

- sur le lieu de l'entreprise, mobilisation des acteurs sociaux les plus compétents

pour le suivi du salarié sur le plan médical et humain (le médecin du travail, les syndicats, les assistantes sociales, les services de formation) afin de procurer à tout salarié en difficulté une écoute spécifique,

- intervention, dans le même esprit, d'autres structures, les Centres communaux d'action sociale (CCAS) des villes et les déclinaisons locales de la Caisse nationale d'Assurance maladie (CNAM), les CRAM (Caisse régionales d'assurance maladie) et les Caisses primaires d'Assurance maladie
- amélioration du soutien financier aux salariés rencontrant des difficultés matérielles, notamment par une plus large distribution des aides à la personne dont l'octroi revient aux Conseils régionaux

Une réappropriation de la prise en charge psychologique des salariés en difficulté par les acteurs dont c'est la vocation, le personnel médical affecté au monde du travail

Pour mettre fin à l'exploitation par des « officines » spécialisées dans la détresse des salariés, il est nécessaire de faire la promotion de la compétence des personnels en exercice dans l'entreprise (médecins du travail, infirmières) dont la mission est le suivi, dans le cadre du travail, de la santé des salariés, sachant que ceux-ci peuvent être aidés notamment par des consultations hospitalières.

L'application de la réglementation qui s'impose aux employeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques liés au travail :

- publication des documents dont la production est obligatoire
- application du Code du travail

Obligation de production du Document unique et du bilan social :

Cette obligation de production de documents assortie de l'obligation d'affichage, favorise une transparence de l'entreprise sur le plan social (notamment, état de la santé et de la sécurité dans l'entreprise). Elle doit être complétée par quelques améliorations :

- il serait souhaitable de compléter le document unique, instauré par une Directive européenne du 30 novembre 1986 et transcrite en droit français, par la description des facteurs de risques liés au trajet,
- s'agissant du bilan social, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés (cf : loi 77-69 du 12 Juillet 1977), il serait souhaitable, pour améliorer la transparence précitée, d'en étendre l'obligation aux PME/TPE, obligation dont l'application serait facilitée pour ces entreprises, par une collecte, une consolidation et un rassemblement des données relatives à la santé et à la sécurité dans les PME/TPE effectués par les organismes nationaux qualifiés.

L'application du Code du travail

Pour une application adaptée à l'évolution du travail de réglementation qui s'impose aux employeurs en matière de prévention des risques énoncés par l'article L 4121-2 du Code du travail (principes d'organisation du travail – limitation du travail cadencé et monotone – adaptation du travail à l'homme), des textes d'application sont à produire :

- **Des textes intégrant les « risques psychosociaux » :**
- dans cet esprit, intégration, dans les décrets d'application, des principes de prévention concernant le rôle des

employeurs, introduction de la notion de prise en charge des risques psychosociaux dans leur globalité (présentation de leur évaluation avec chiffrage de l'ensemble des répercussions sur la santé associées aux risques psychosociaux)

- décret* concernant les médecins du travail, partenaires essentiels des employeurs pour la prévention des risques professionnels : décret instaurant l'orientation systématique, pour assurer le traitement médical approprié, des salariés affectés par les risques psychosociaux vers des médecins formés en université aux risques psychosociaux (selon le degré de gravité : médecin traitant ou psychothérapeute)

- **Des textes complétant le Tableau général des maladies professionnelles par la désignation des nouvelles affections physiques liées aux nouveaux risques technologiques.** (ex : Nanorisques)

L'application effective de la responsabilité pénale des entreprises, en tant que personnes morales, en cas de graves manquements en matière de sécurité des salariés

Si elle devenait systématique, l'application de la responsabilité pénale mise en place par la loi, qui a été appliquée à l'égard de la SNCF dans des cas de catastrophe ferroviaire, pourrait contribuer à la réduction des accidents du travail : les entreprises exposées pourraient préférer la mise en place de systèmes de prévention aux sanctions.

Des dispositifs pour endiguer les destructions humaines consécutives aux plans sociaux

a) **Un « dispositif solidaire de soutien » :**
Pour éviter la déstabilisation des salariés dès les premières rumeurs de plan social, il serait opportun de mettre en place dans l'entreprise concernée un « dispositif solidaire de soutien », financé par l'employeur et reposant sur les compétences d'organisation des instances statutaires de l'entreprise (CHSCT). Ce dispositif pourrait favoriser une expression individuelle et collective des troubles psychologiques liés aux situations de plans sociaux. Une aide complémentaire de psychologues extérieurs n'est pas à exclure dans ce cas de figure particulier.

b) **Une prise en charge médicale de « ceux qui partent » :**

L'instauration par la loi du « Médecin du chômeur » chargé d'assurer le suivi médical du salarié licencié pendant les deux ans suivant un licenciement (proposition CES 1993) constituerait une mesure efficace pour empêcher la fréquente autodestruction de leur santé par les chômeurs.

LA MODERNISATION DES MOYENS :

La modernisation des moyens est ciblée sur les dispositifs privés et publics dont la destination est l'application de la loi en matière de sécurité et de santé des salariés ainsi que sur les institutions exerçant le rôle de contre-pouvoirs investis dans la défense des intérêts des salariés en cas de non application de la loi.

* En amont de ce texte, des textes de rénovation de la formation universitaire des personnels médicaux par le développement de cursus consacrés aux risques psychosociaux (effets psychologiques - effets physiques) et instauration du remboursement intégral des frais de prise en charge médicale du salarié malade.

La réforme des structures existantes :

- Les structures internes à l'entreprise
- les structures publiques

Les structures internes à l'entreprise

- Les IRP, CHSCT ET CE
- Le médecin du travail

- **Les IRP : réformer le CHSCT pour tendre vers un Comité de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT)**

Pour un meilleur accomplissement de sa mission de prévention, le CHSCT doit voir sa légitimité, ses pouvoirs et ses moyens renforcés.

Ce renforcement pourrait passer par

- l'élection directe de ses membres
- l'obligation pour les élus du CHSCT (et du CE) d'exercer leur droit à la formation, afin de les former complètement à la connaissance de leurs prérogatives et aux risques que présente le travail dans leur entreprise (notamment, risques psychosociaux)
- l'extension aux risques organisationnels de la procédure de droit d'alerte concernant les risques graves constituant une menace pour la santé, dans laquelle le CHSCT joue un rôle prépondérant. Cette extension permettrait un encadrement de la mobilité évitant les pratiques de mobilité forcée (les « Time to move » de France Télécom). Cet encadrement de la mobilité forcée, qui irait au-delà du gel des mutations forcées non justifiées, se fonderait sur l'exigence de la justification de la mobilité géographique et/ou professionnelle auprès des IRP (Institutions représentatives du personnel) et des inspecteurs du travail et sur l'exigence d'une préparation du salarié à son futur poste, une fois la mutation validée.

Par ailleurs, afin de contribuer à un meilleur accompagnement psychologique des salariés rencontrant des difficultés en matière de santé et de sécurité, le système des CHSCT

pourrait être modifié par la création de CHSCT centraux à chaque niveau de décision. Cette réorganisation renforcerait le contrôle par les IRP de l'effectivité de la prise en charge des salariés en souffrance et favoriserait la sensibilisation à la nécessité de prise en charge des risques psychosociaux.

- **Une médecine du travail dont il faut élargir les marges de manœuvre**

Pour permettre aux médecins du travail d'accomplir efficacement leurs missions de protection des salariés contre des dangers nés du travail et d'amélioration des conditions de travail et de vie dans l'entreprise, des mesures permettant l'élargissement de leurs marges de manœuvre doivent être prises :

- Accroissement du nombre de postes de médecins du travail
- Extension au médecin du travail de la faculté de déclencher le droit d'alerte, cette procédure étant assortie de l'obligation de réponse de l'employeur
- Des dispositifs nouveaux de nature à garantir l'indépendance des médecins du travail dans l'accomplissement de leurs fonctions d'interface entre salariés et employeurs, particulièrement difficile en cas de conflits d'intérêts (l'extension éventuelle et sous condition de leurs prérogatives médicales au droit de prescription, un système de rémunération déconnecté de l'entreprise employeuse : la rémunération par un fonds mutualisant les abondements des entreprises d'un territoire donné dont la gestion serait confiée à un organisme à administration paritaire garantissant la neutralité, tel que les Agences régionales de santé, Établissements publics régionaux actuellement composés de représentants de l'État, de la CNAM et des Collectivités locales).

Les structures publiques :

- Pôle emploi
- Inspection du travail
- Les cursus d'enseignement du secondaire et du supérieur

● **Un Pôle emploi à renforcer et à restructurer :**

Pour aboutir à un fonctionnement satisfaisant d'un Pôle emploi qui assurerait sa double mission de placement et d'indemnisation des salariés à la recherche d'un emploi, des réorientations sont nécessaires, telles que :

- L'augmentation des moyens en personnel pour permettre l'accompagnement individuel des salariés en difficulté
- L'implication du Pôle emploi dans des dispositifs publics de reclassement tels les Greta (Groupements d'établissements pour la formation continue qui, offrant des formations diplômantes, sont plus efficaces que les cellules privées de reclassement)
- Le rassemblement de tous les services, par régions, en un lieu géographique unique afin que la fonction de guichet unique soit réellement assurée.

● **Inspection du travail à renforcer :**

Les 1 700 agents de l'Inspection du travail ne pourront faire face à leur mission de surveillance des conditions de travail de 14 millions de salariés que si leurs moyens sont renforcés notamment par :

- un important accroissement de leur recrutement
- l'élargissement de leurs compétences au contrôle périodique de toutes les mesures prises pour pallier la souffrance
- l'aménagement d'une coopération avec la médecine du travail afin d'assurer une indispensable pluridisciplinarité.

● **Une réforme concernant le cursus d'enseignement du secondaire et du supérieur**

Afin de promouvoir le civisme et le bien-être au travail, une réforme des cursus de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur (essentiellement : écoles d'ingénieurs et de managers) doit être mise en place. On pourrait ainsi introduire dans les programmes une formation à l'humanisation des relations professionnelles et aux bonnes pratiques de management.

La création de nouveaux dispositifs

Les principaux dispositifs viseraient à orienter le salarié vers une maîtrise de son parcours professionnel en l'informant des possibilités de gestion de sa vie professionnelle (implication active dans la prévention de sa santé et de sa sécurité et réappropriation de la gestion de sa carrière) dérogées de son employeur.

■ Pour les PME /TPE, une adaptation du système du mandatement

Pour réparer l'injustice de la faible implantation de la représentation des salariés dans le secteur des PME-TPE (faiblesse d'implantation syndicale, faiblesse du nombre des délégués du personnel et absence de CHSCT), il serait possible de remettre en vigueur, avec des adaptations, la procédure de mandatement instaurée en 1996.

● **Les bases juridiques initiales de la procédure de mandatement**

La procédure de mandatement a été fondée par une loi de 1996 (loi 96-965 relative à l'information et à la consultation des salariés de l'entreprise et au développement de la négociation). Elle visait à permettre la négociation collective dans le secteur des

PME-TPE dépourvu de représentants des salariés (délégués syndicaux ou délégués du personnel). Elle a instauré la possibilité de désignation, par les organisations syndicales, sur sollicitation des chefs d'entreprise, d'un salarié habilité à négocier un accord d'entreprise (disposition induisant une durée limitée d'exercice du mandat, celle de la négociation). Le succès qu'a connu la négociation d'accords RTT Aubry dans le secteur des PME-TPE sur la base du mandat (sur 35 000 accords par an de 1999 à 2003 : 60% d'accords ont été négociés sur la base du mandat) a démontré la viabilité du mandat comme système de représentation des intérêts des salariés dans le secteur des PME-TPE. Il est donc justifié d'envisager sa reprise pour l'exercice de missions nouvelles.

● **Adaptation du mandat en vue de la défense des intérêts des salariés en cas de difficultés de santé et de sécurité liées au travail**

Conservé dans son principe essentiel, la mise en place par une organisation syndicale d'un salarié chargé d'une mission d'amélioration sociale dans une PME-TPE dans le cadre du mandat connaîtrait certaines adaptations :

- l'élection : validation par un vote de la désignation de la personne proposée par une organisation syndicale pour une fonction de « délégué de secteur »
- un mandat pour exercer une mission structurelle, la garantie du bien-être au travail dans l'entreprise (ce qui induit une durée de mandat – à fixer – de plusieurs années)
- la création de CHSCT dans un cadre inédit à double caractéristique : la branche professionnelle (définissant l'activité) et le bassin d'Emploi (cadre géographique).

Un exemple d'application de ce système :

- Affectation d'un salarié à l'organisation du dialogue social en matière de santé et de sécurité et de santé au travail dans le secteur des boulangeries d'un bassin d'emploi donné :
- création d'un CHSCT du secteur Boulangeries du bassin d'emploi en question
 - élection par les salariés du secteur d'un délégué de secteur mandaté pour l'organisation du dialogue social santé et sécurité
 - après le vote, mise en place du délégué dans ses fonctions avec, notamment, un défraiement par les boulangers concernés des frais à engager pour une formation (qui pourrait représenter 15 heures par an).

La généralisation de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pour anticiper les plans sociaux

Une loi reposant sur les responsables des personnels des grandes entreprises (DRH) et des PME-TPE une GPEC doit être appliquée. Elle se compose de deux axes :

- la formation des salariés menacés par les plans sociaux en vue de l'exercice d'un nouveau métier
- une formation qualifiante des managers à la prise en compte de la souffrance au travail (formation aux risques psychosociaux ainsi qu'aux relations de respect et de confiance).

Des dispositifs de veille doivent être mis en place (sous la responsabilité des partenaires sociaux, avec participation des Collectivités Locales). Par exemple :

- **Une enquête nationale sur la souffrance liée aux transports**
- **Un Observatoire national sur le suicide et la souffrance au travail** (avec pour

base de départ : les données recueillies par l'INSERM, la médecine légale, les services d'urgence psychiatrique).

Vers la sécurisation des parcours professionnels

Il reviendra à l'État et aux partenaires sociaux de construire cette sécurisation des parcours professionnels. Cette SPP mettra le salarié à l'abri des plans sociaux et des autres formes de licenciement et lui confèrera la maîtrise de son parcours professionnel. C'est un objectif impératif car cette SPP est au cœur du futur système de prévention contre les principales difficultés que rencontrent les actifs au travail (souffrance, précarité, chômage).

Un nouveau dispositif en vue du développement des contrôles de l'application des règles existantes

En vue de réduire les très importants coûts engendrés dans l'entreprise par le mal-être au travail (coûts directs tels que la baisse de productivité et le remplacement des salariés absents, coûts indirects tels que les traitements médicaux), des moyens adaptés au milieu de l'entreprise doivent être mis en place pour établir un diagnostic rigoureux des causes de ce mal-être et accompagner la mise en place de mesures inhérentes à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Pour cela, la réalisation systématique d'audits d'entreprises, conduits de préférence et du fait de ses compétences par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) pourrait être une base. Ces audits

détermineraient les mesures à prendre pour améliorer la situation de la santé et la sécurité des travailleurs, en fonction de la branche professionnelle d'appartenance.

La restauration des contre-pouvoirs :

Renforcement de la syndicalisation

Le degré de faiblesse du contre-pouvoir syndical en France (du fait d'un taux de syndicalisation particulièrement bas : 7,5%) appelle la prise de mesures de grande ampleur. Une des mesures pourrait être l'**obligation légale de se syndiquer***.

Mais avant d'en arriver là, trois types d'actions peuvent être mises en place :

- fortes incitations financières
- attribuer de nouveaux moyens aux sections syndicales (et aux IRP) en vue de relancer le dialogue social
- promouvoir la syndicalisation par des campagnes médiatiques.

Une telle mesure fait toujours débat au sein des organisations syndicales.

- a) Les fortes incitations financières pour faciliter la syndicalisation
 - le chèque syndical financé par l'entreprise et proposé au salarié afin qu'il adhère au syndicat de son choix, libre à lui de ne pas se syndiquer
 - la déduction fiscale totale des cotisations syndicales établie par la loi et une incitation fiscale adaptée à la situation de ceux qui ne paient pas, comme l'avoir fiscal.
- b) De nouveaux moyens attribués aux sections syndicales (et aux IRP) en vue de relancer le dialogue social.

* Cf Note précédente, « Un projet pour maîtriser son parcours professionnels » publiée dans le fascicule « CESC : nous avons dix ans » et mentionnant notamment les axes : GPEC anticipatrice, passeport d'activité professionnelle, blocs de droits et d'obligations pour les actifs et les dirigeants d'entreprise ...).

Ces moyens pourraient être de deux ordres :

- la protection de la liberté d'usage de l'outil internet ou intranet au sein de l'entreprise par les syndicats afin de leur permettre de réaliser une communication véritablement efficace
- des prérogatives clairement établies par la loi permettant aux sections syndicales (et aux IRP) de recourir librement à des experts, notamment en cas de difficultés sociales dans l'entreprise. Les CE auraient ainsi la possibilité de proposer des alternatives aux plans sociaux.

Dans cet esprit, des campagnes médiatiques pourraient être menées. Elles porteraient sur l'intérêt de se syndiquer, et seraient animées par des acteurs compétents en matière de risque du travail en traitant notamment :

- des dangers de l'individualisme,
- des dangers de la concurrence exacerbée entre salariés entretenue par le management
- de l'efficacité de la solidarité dans la lutte collective.

L'éventualité de nouvelles prérogatives accordées au TGI (tribunal de grande instance) dans le cadre des plans sociaux

Aujourd'hui, le TGI peut être saisi par le Comité d'entreprise à tous les stades d'un plan social déposé par une entreprise pour tenter d'obtenir la suspension de ce plan pour non respect des prérogatives du CE. Mais s'agissant du fond, l'annulation d'un plan social n'est possible par le tribunal que si son contenu est inadapté ou insuffisant. Jamais le TGI ne se déclare compétent pour analyser la validité du projet économique de l'entreprise.

Faut-il envisager l'extension des compétences du TGI qui pourrait alors se prononcer sur l'opportunité économique des licenciements ?

L'objectif serait de rendre ainsi plus difficiles les licenciements d'opportunité et notamment les licenciements «boursiers».

LE SYSTÈME INCITATIONS/SANCTIONS :

Les incitations :

Permettre les « class actions » (recours collectifs) :

Le système américain des « class actions » permet à des personnes victimes d'un même préjudice d'intenter des recours collectifs en justice. Ce système a pu être importé avec succès en France par les organisations de consommateurs (Que choisir ? par exemple).

Compte tenu de l'efficacité d'un tel système fondé sur le recours collectif, il pourrait être envisagé, pour une meilleure défense des salariés en matière de santé et de sécurité, d'instituer en France une telle procédure de recours collectif.

Ce recours collectif, complémentaire au recours individuel, ne ferait pas disparaître les associations. Supports des recours en justice, celles-ci pourraient continuer à exercer les fonctions de conseillers des salariés.

Conditionner les aides, les subventions et l'octroi de marchés publics

Les Collectivités territoriales, en particulier les régions, pourraient conditionner leurs aides, y compris l'accès aux marchés publics*, à un comportement socialement responsable des entreprises notamment en matière de sécurité et de protection de la santé de leurs salariés.

Les sanctions :

Encadrer et limiter le recours abusif à la précarité permanente, source première de souffrance, y compris dans la Fonction publique d'État :

Les lois de résorption de l'emploi précaire prises à partir de 2001 ne semblent pas efficaces pour inverser la tendance du recours à l'emploi précaire dans la Fonction publique d'État dans le cadre de la RGPP (pratiqué également largement dans la Fonction publique hospitalière). Actuellement, dans la Fonction publique d'État, le taux de précaires, essentiellement des contractuels, est de 13,9 %. Il s'agirait par exemple de revenir à la pratique du recrutement par concours d'agents destinés à être titularisés, l'exception étant le recrutement de contractuels.

Dans le secteur privé, une loi pourrait ainsi interdire le recours abusif à la précarité. Celle loi préciserait des normes limitatives.

Faciliter l'aboutissement des recours en justice :

Dans cet esprit, il serait envisageable de mettre en place, à l'attention des magistrats en exercice et des futurs magistrats, une formation actualisée aux risques liés au travail (essentiellement les risques psychosociaux) afin que les décisions de justice soient rigoureusement adaptées aux préjudices causés à la santé des salariés.

Impliquer les donneurs d'ordre pour les sous-traitances en cascade :

Afin que soit assurée la sécurité des salariés travaillant pour des entreprises accomplissant des missions de sous-traitance, il serait souhaitable de mettre en place une action de sensibilisation des entreprises donneuses d'ordre à leurs responsabilités en matière de sécurité. Il s'agirait de faire mieux appliquer l'article R237 du Code du travail (complété par une jurisprudence) qui définit, sauf cas particulier, la responsabilité des donneurs d'ordre en matière de sécurité au travail vis-à-vis des sous-traitants. Avant de passer au stade de la sanction, il serait judicieux de sensibiliser les CHSCT des sociétés donneuses d'ordre au contrôle de la bonne application de l'article précité du Code du travail (d'attirer leur attention pour que soit rédigé un Plan de prévention pour éviter que, sur un même site, les employés du donneur d'ordre soient soumis à un régime moins strict que les employés du sous-traitant, à défaut un climat de travail délétère pourrait s'installer).

Alourdir les sanctions pénales et les pénalités financières en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Quand on sait que les maladies professionnelles connaissent une croissance exponentielle (20 % par an) depuis quinze ans, que bon nombre de ces maladies ne sont pas déclarées comme telles au régime des AT/MP mais qu'elles sont prises en

* Pour faciliter l'application d'une procédure modifiée de marchés publics, les nouvelles dispositions relatives à cette procédure pourraient être portées à la connaissance des chefs d'entreprise par la divulgation du Mémo social (Liaisons Sociales) qui les inclurait : l'introduction du Mémo Social réactualisé dans les dossiers de candidature des entreprises à l'attribution des marchés publics (le DCE : dossier de consultation des entreprises) permettrait cette information.

charge par le régime général de la Sécurité sociale, dont on connaît l'ampleur du déficit, la reconnaissance et la déclaration de ces maladies professionnelles s'avèrent nécessaires. Il conviendrait donc, par une campagne d'information, d'inciter les salariés victimes à surmonter leurs peurs, à résister aux pressions et aux offres patronales, pour qu'ils les déclarent au titre des AT/PMP. Parallèlement, les médecins de ville pourraient être alertés sur ce sujet et éventuellement menacés de sanctions. D'autre part, la peine maximale pour faute inexcusable de l'employeur étant de 75 000 euros, il serait judicieux de l'aggraver par des mesures, autrement plus dissuasives. En outre, au titre des pénalités financières, on pourrait envisager une augmentation temporaire du taux moyen de cotisations des entreprises au titre de la branche AT-MP. Cela constituerait une arme de dissuasion efficace (ce taux, qui dépend du secteur d'activité, de la taille et de la sinistralité passée de l'entreprise, est de 2,285 % de la masse salariale et il s'élevait en 2008 à 8,376 milliards d'euros). De même, une augmentation des primes d'assurance santé privées, auxquelles ont recours bon nombre d'entreprises, inciterait aussi les employeurs à investir dans des programmes de mieux-être en direction de leurs employés, ces primes étant directement déterminées en fonction du nombre et du montant des demandes d'indemnisation.

CONCLUSION

La dure loi capitaliste du profit aveugle qui a provoqué notre crise financière a révélé au grand jour son impitoyable coût humain. Nul ne conteste aujourd'hui que la déshumanisation actuelle du travail a altéré en profondeur la santé physique et surtout mentale de bon nombre de nos concitoyens, dans des proportions inquiétantes quoique difficilement quantifiables.

Face à cette situation, le patronat et l'État proposent aux salariés et cadres affectés, des consultations individuelles dans des officines privées, réponses inefficaces tant que les méthodes expéditives de management se perpétueront. C'est la raison pour laquelle, notre section « Travail et affaires sociales » a fait le choix de rechercher les solutions collectives à ce mal-être, qui pousse tant de salariés à la désespérance suicidaire et à l'autodestruction, faute de contre-pouvoirs réels, faute de solidarité et de dialogue social dans les entreprises.

Le diagnostic et l'état des lieux auxquels nous nous sommes tout d'abord attelés nous ont conduits aux observations suivantes :

- *Le constat de l'ampleur des souffrances au travail* dans notre pays, notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des dépressions. Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq. Une dégradation des chiffres est observée au cours des deux dernières décennies.
- *Les mécanismes d'apparition et de développement de ces formes de souffrance* sont souvent identiques : la recherche intensive du profit pour satisfaire l'actionnariat entraîne l'intensification des exigences, la détérioration des conditions de travail, les contraintes de rythme, le harcèlement.

Surviennent alors l'escalade des dégradations de la santé : TMS, troubles du sommeil, addictions, dépressions, suicides.

- *Les limites des dispositifs qui devraient contribuer à limiter voire à prévenir ces risques psychosociaux*, qu'il s'agisse des instances de représentation du personnel (IRP), syndicats, CHSCT, CE, ou de l'inspection et médecine du travail ou des plans gouvernementaux divers, en particulier le plan Darcos qui ne concerne que les salariés d'entreprises de plus de mille salariés.
- *Enfin et surtout, le coût considérable pour la société et pour l'entreprise de ces « atteintes » à la santé*. Ces coûts directs et indirects aggravent le déficit des organismes de protection sociale et vont constituer pour les entreprises, un fardeau économique de plus en plus lourd qui freinera leur compétitivité. Il est temps que les entreprises françaises réalisent, comme ailleurs, que la santé au travail constitue un réel investissement et non une charge.

Que proposons-nous ? :

- **À court terme**, il conviendra d'assurer à chaque salarié en difficulté un accompagnement personnalisé sur le lieu de l'entreprise, d'exiger des employeurs la production et l'affichage du Document unique et du bilan social ainsi que la stricte application du Code du travail en la matière. Il conviendra de veiller à l'application effective de la responsabilité pénale de l'entreprise en cas de manquement en matière de sécurité et de mise en danger de la santé. Il faudra également veiller à la formation des membres des CHSCT et des CE aux risques psychosociaux, à instaurer des audits systématiques des entreprises sous

le contrôle de l'Anact en vue de la mise en place de mesures d'amélioration de la sécurité et de la santé dans les entreprises.

- **La modernisation des structures**

existantes, structures internes à l'entreprise (CHSCT devenant CSSCT, CE, médecins du travail), et structures publiques (Pôle emploi, inspection du travail, programmes de formation des écoles d'ingénieurs et de management).

- **Création de nouveaux dispositifs :**

mandatement rénové pour les PME/TPE, dispositifs de veille consacrés notamment à la souffrance liée aux transports et au suicide, obligation de la GPEC, mais, surtout, mise en place de la sécurisation des parcours professionnels.

- **La restauration des contre-pouvoirs,**

par des mesures propres à renforcer la syndicalisation comme les incitations financières.

- **Un système d'incitations/sanctions**

Incitations : développement du principe des « class actions » (ou recours collectifs), conditionnement des aides, subventions et octroi de marchés publics au comportement socialement responsable de l'entreprise.

Sanctions : faciliter l'aboutissement des recours au motif de troubles psychosociaux.

Se fondant sur le constat du retard affiché par notre pays dans la reconnaissance, l'évaluation et le règlement des situations de mal-être au travail, ce document a voulu répondre au douloureux problème de la souffrance au travail : il s'est attaché à redonner au travail sa dimension humaine à démontrer que capital humain et capital organisationnel sont inextricablement liés, et à réaffirmer que le travail de l'homme, sa créativité, son intelligence constituent le moteur de la croissance des entreprises et des nations.

Annexes

Souffrance au travail dans la Fonction publique territoriale*

L'emploi territorial est bien spécifique, les causes de la souffrance au travail et la souffrance au travail dans ce secteur sont elles-mêmes bien spécifiques. On peut retenir trois grands axes de caractéristiques :

1. Les arrêts de travail autres que les grèves. Il est difficile de les faire entrer dans les statistiques générales, qui émanent pour l'essentiel des caisses d'assurance maladie, du fait de la particularité des régimes sociaux des territoriaux. Si les maladies ordinaires sont prises en charge par les CRAM, les salaires des agents en congé maladie ou accident, tous les frais médicaux liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont pris en charge par les budgets des collectivités et échappent donc aux statistiques des CRAM. Les données sont collectées à partir des « bilans sociaux » effectués tous les deux ans par chaque collectivité pourvue d'un CTP. La synthèse de l'ensemble des bilans sociaux est assurée par la D.G.C.L (Direction générale des collectivités locales) et le CNEPT. Du fait de l'indépendance des diverses collectivités territoriales, les bilans et les synthèses sont approximatifs, car toutes les communes ne répondent pas toujours aux questionnaires, en particulier les plus petites.

La santé au travail. Le nombre de jours d'arrêt de travail pour des raisons autres que les grèves est de 23 en moyenne par an et par agent titulaire en 2005.

Ventilation annuelle des journées d'ATT par salarié

Années	2001	2005
Maladie-Longue - maladie - maternité, paternité ou adoption - autres	22,7	21,8
Accident du travail et maladies professionnelles	2,6	2,2

Le nombre de jours d'absence varie aussi selon la taille des collectivités

Nature et taille des collectivités	Titulaire	Non titulaire
Régions	13,3	8,2
Départements	16,5	8,2
Communes et établissements communaux jusqu'à 5 000 habitants	17,9	5,6
Communes et établissements communaux de plus de 5000 habitants	31	14,1
Total 2005	19,6	9

* Les employeurs sont les 36 783 communes, les 18 570 EPCI (Établissements publics de coopération intercommunales), les départements et les régions.

- 2. La souffrance au travail.** Il est difficile d'en donner un aperçu général du fait que les collectivités sont nombreuses, différentes et qu'elles n'ont pas nécessairement une politique du personnel homogène (la personnalité des élus, la diversité de leurs engagements, la disparité dans la taille des communes génèrent autant de différences).
- 3. Les situations d'« anxiété ».** Ce terme est à préférer à celui de « stress » employé à tout bout de champ et dont on ignore communément le sens (« *syndrome d'adaptation à un état d'alarme organique* », décrit par le physiologiste canadien Selye). Dans le privé, ces situations d'anxiété sont liées à la « pression » exercée par la direction et aux incertitudes sur l'avenir en ce qui concerne le maintien de l'emploi ou du poste.

Dans la Fonction publique territoriale, on note

- 1.** Une syndicalisation relativement forte par rapport au privé, ce qui implique une meilleure défense des travailleurs dans les catégories d'exécution. Mais les cadres sont soumis à une pression forte de la part des élus, avec des horaires sans limites précises (cas des attachés, des directeurs, des administrateurs), une obligation de résultat et le rôle délicat de « tampon » entre les élus et les usagers, avec la compensation d'un régime indemnitaire avantageux.
- 2.** Une relative stabilité de l'emploi. Il faut savoir que, contrairement à une opinion répandue, les fonctionnaires territoriaux ne sont pas statutairement inamovibles, mais peuvent être licenciés pour suppression d'emploi. Dans ce cas, leur traitement est pris en charge par les centres de gestion, mais ils ont

parfois du mal à retrouver un poste. Il faut signaler l'existence des cadres supérieurs « détachés sur un emploi fonctionnel » qui peuvent être remerciés d'un instant à l'autre lorsqu'ils ne plaisent plus, tout comme les cadres de cabinet (les directeurs de cabinet), employés contractuels licenciés à chaque changement politique, à la manière du *spoils system* américain.

Autrement dit, dans la Fonction publique territoriale, on trouve aussi des situations de harcèlement et de « mise au placard ». Dans les plus petites communes, les agents sont souvent à la fois victimes de la pression des élus et de celle de la population qui envie des fonctionnaires qu'elle croit inamovibles et bien payés, alors qu'à formation et compétence équivalentes, les rémunérations sont inférieures à celles du privé.

Les agents territoriaux sont néanmoins relativement protégés au sens où ils avancent automatiquement à l'ancienneté dans leurs échelles indiciaires et ont aussi, dans de nombreuses filières, des possibilités de promotion interne à l'ancienneté et sur concours interne.

Il faut noter que les fonctionnaires territoriaux et les collectivités ne sont soumis aux dispositions du Code de travail que pour la partie hygiène et sécurité du code.

Souffrance au travail à France Télécom

Témoignage d'un salarié de l'entreprise

État d'esprit actuel des salariés de France Télécom

Il règne un profond malaise parmi de nombreux salariés de France Télécom. Ce malaise a été connu après une vague de suicides. Mais au-delà de ces événements dramatiques et complexes, c'est probablement la majorité du personnel de France Télécom qui vit une souffrance, plus ou moins grande, liée à son travail. Parmi les indicateurs de cette souffrance, il est en particulier frappant de constater le recul de la fierté d'appartenance à l'entreprise, sentiment qui auparavant était très ancré.

Il faut préciser que le personnel de France Télécom a été confronté à trois types d'événements :

- l'évolution constante et rapide des technologies. Le personnel France Télécom s'est adapté et son excellence dans ce domaine ne peut sérieusement être remise en cause ;
- le passage du service public à l'entreprise commerciale, exposée à la concurrence et aux verdicts des analystes financiers. Les opérations de France Télécom ont toujours été rentables, le personnel a, dans l'ensemble, accepté les nécessités mais des contraintes absurdes ont été imposées par le management comme le changement de poste sans raison, le dégradation des conditions de travail... ceci a contribué au malaise ;
- la nécessité, à partir de 2002, de faire face à une dette insupportable. Là encore

le personnel (qui n'était pas responsable des absurdités qui ont conduit à cette dette) a accepté la nécessité des économies. Toutefois, les choses ont dérivé jusqu'au management par la terreur.

Quelques absurdités du management par la terreur

Le chef des opérations de France Télécom en France, un dirigeant de premier plan, se glorifiait en public de faire peur aux salariés. Il s'exprimait en réunion de façon brutale et même vulgaire. Ce n'était pas qu'une apparence : ses méthodes étaient telles que même ses subordonnés directs ne se sentaient pas en confiance avec lui et craignaient ses réactions à la présentation d'un dossier.

Il y avait le dogme de la mobilité tous les trois ans (*Time to move* soit le moment de bouger), qui, néanmoins, n'était pas toujours appliqué. D'une part de telles méthodes nient les compétences des personnes : « *Votre expertise dans ce domaine précis n'a aucune validité, au reste vous allez quitter ce domaine !* » ce qui cause des souffrances. Mais de telles méthodes sont de plus inefficaces : on voit dans de grandes entreprises du domaine (opérateurs ou constructeurs) des experts qui demeurent pendant dix ans, vingt ans dans un même poste et qui y acquièrent une compétence et une autorité qui bénéficient à leur entreprise.

Deux autres éléments se retrouvent à France Télécom (et dans de nombreuses entreprises) c'est l'espace paysager et le jeunisme.

On mobilise de pseudos experts pour expliquer que les salariés préfèrent les « espaces paysagers » aux bureaux à deux ou trois. Or, quand ils sont interrogés, tous les salariés se plaignent de ces espaces de travail stressants qu'on leur impose et qui au final ne font pas réellement gagner de la surface de bureau, contrairement à ce qui est avancé. Des solutions existent pour éviter ces ruches qui créent un malaise identifiable chez beaucoup de salariés mais dans la période précédente, les dirigeants s'en sont tenus à leur dogme.

Les plus de 40 ans sont généralement considérés comme inaptes à exercer des postes hiérarchiques s'ils n'en ont pas occupés auparavant. On emploie à leur égard un langage codé : « *manque de potentiel* ». Les plus de 50 ans sont des vieux. On a cherché à se débarrasser par tous les moyens des plus de 55 ans, y compris quand ils détenaient une compétence utile à l'entreprise : les départs dits CFC ont été pilotés uniquement par le chiffre. Dire que tel ou tel était très difficilement remplaçable n'était pas un argument recevable.

Aujourd'hui cela a cessé pour les plus de 55 ans car cela avait coûté réellement cher à l'entreprise : il faut noter que ces conditions de départ étaient d'un point de vue matériel assez intéressantes pour les salariés concernés.

Mais d'autres mesures sont prises maintenant pour les plus de 57 ou 58 ans. Quid de l'objectif de garder les « seniors » au travail ?

Les constatations suite à l'enquête

- Une dégradation des conditions de travail et l'apparition de souffrances au travail récurrentes et importantes ;
- des évolutions contraintes souvent trop rapides et mal préparées vers de nouvelles tâches, de nouveaux métiers, qui en appellent à des constructions cognitives nouvelles et lourdes ;
- une souffrance des salariés liée à des pertes d'identité en résultat de mobilités professionnelles avec des collectifs en permanence recomposés ;
- une baisse de la qualité du travail très mal vécue qui détériore l'estime de soi ;
- une dégradation des collectifs de travail ;
- une exaspération du fait de changements répétés et non maîtrisés ;
- un sentiment de fatalité et d'isolement face aux contraintes subies ;
- des projets imposés et non anticipés ;
- un déni de la culture antérieure ;
- l'absence d'une vision à moyen terme ;
- une sous-estimation du travail réel ;
- une formation insuffisante et inadaptée ;
- un management de proximité en difficulté.

Quel avenir ?

L'entreprise demeure performante malgré de telles erreurs et les salariés sont toujours mobilisés.

Le changement est à la fois nécessaire et possible. Il passe par l'abandon des dogmes (mobilité, condition de travail...), par un management qui tient compte de l'humain et le considère comme un atout et non comme une charge : convaincre et non faire peur. Les syndicats de l'entreprise et une médecine du travail présente et indépendante, doivent garantir et compléter ces nouvelles orientations.

Références de lectures

Le parisien du 15 mars 2007 – Article

« **Le suicide lié au travail** »

<http://www.le.parisien.com/home/info>

Violences au travail

Michel Debout et Christian Larose.

Editions de l'Atelier - Juillet 2004

La charte d'Ottawa pour la promotion de la santé

1986 Publication OMS

(Consultation site OMS Bureau régional de l'Europe)

Le harcèlement moral au travail

- **Rapport du Conseil économique social et environnemental (CESE)**

Michel Debout, CESE - Juillet 2001

Compte rendu d'activité 2008

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) – Direction des risques professionnels

Rapport de gestion : branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) – CNAMTS

(Direction des risques professionnels) - 2008

Convention d'objectifs et de gestion pour la branche AT-MP : 2009-2012 - CNAMTS

(Direction des risques professionnels)

Tout doit disparaître :

travail et souffrances psychologiques

Michel Debout Editions narratives - 2010

Plan de santé au travail 2010-2014,

dit « Plan Darcos » Service-Public.fr

Rapport sur le bien-être et l'efficacité

au travail - Février 2010, Henri Lachmann,

Christian Larose et Muriel Pénicaut,

www.travail-solidarite.gouv.fr

La prévention santé dans l'entreprise :

Livre Blanc **Capital= Santé** - avril 2010,

Valérie Bougault et Romain Cristofini

La Déprime des opprimés

Patrick Coupechoux, édition du Seuil

avril 2009

Workplace Health Promotion

AXA Singapour Ambition 2012

Groupe de promotion et de prévention en santé

Montréal Canada

www.gp2s.net

Orange stressée : le management par

le stress à France Télécom, Ivan du Roy

éditions La Découverte - Octobre 2009

Souffrance en France et suicide et

travail : que faire ? Christophe Dejours

éditions PUF - 2009

Les Désordres du travail Philippe

Askenazy, éditions du Seuil - 2004

La Fatigue des Elites François Dupuy

édition du Seuil - 2005

Efficaces ensemble. Un défi français

Jean-Pierre Segal Édition du Seuil - 2009

Managers, faites-en moins !

Eric Albert Éditions Eyrolles - 2007

Travailler à en mourir

Paul Moreira et Hubert Prolongeau

Flammarion - 2009

Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés

Marie Peze Editions Pearson - 2008

Journal d'un médecin du travail

Dorothee Tamaut Le cherche Midi - 2006

Les Cahiers de la Compétitivité :

Spécial santé et sécurité au travail

Le Monde du 2 octobre 2008

Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail

Benjamin Sahler, Anact - 2007

Le Capitalisme d'Héritiers

Thierry Philippon Seuil - 2007

Souffrir au Travail : comprendre et agir

Dominique Huez Privé - 2008

Comment la dépression est devenue une épidémie

Philippe Pignarre

Hachette Littératures - 2003

Le harcèlement moral dans la vie

professionnelle Marie-France Hirogoyen

La Découverte - 2002

Tenir l'épuisement professionnel à distance le burn-out

Cinzia Zanotti et David

Thibodeau Les Editions Québecor - 2007

Les conditions de travail

Michel Gollac et

Serge Volkoff Marabout - 2007

Le nouvel âge du travail

Pierre Boisard

Hachette - 2009

Travail flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux de la lutte

contre le chômage Sous la direction de

Michel Husson La Découverte - 2006

Le salarié jetable : enquête sur les licenciements aux Etats Unis

Louis Uchitelle Démopolis - 2008

Working : Histoires orales du travail aux Etats-Unis

Studs Terkek (traduction de Denise Meunier et Aurélien Blanchard)

Editions Amsterdam - 1980

Le stress étude de J.-P. Champclaux, psychologue : document présenté en audition de la section « Travail et Affaires sociales » le 28 avril 2007

Comprendre l'emploi en dix fiches (Les acteurs, les métiers, les conditions

de travail, la mobilité, l'insertion, le chômage, la formation les relations

sociales Alternatives Economiques,

premier trimestre 2007

Dossier « Pourquoi le travail fait-il aussi mal »

Laurent Janneau Dossier Hors Série

Alternatives Economiques - Janvier 2010

**Auteurs Section
« Travail et affaires sociales »**

Roseline Bellier-Jos
Roger Caumette
Jean-Pierre Guilbert
Michèle Petauton
Marcel Sanguin
Alain Sarran
Christian Soulier

Personnes auditionnées

Gérard Sebaoun, médecin du travail

Maître Said, avocat spécialisé en droit social et pénal (contentieux collectifs et individuels)

Jean Lamotte, membre du Conseil fédéral CFE-CGC Ile-de-France

Des représentants de la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

L'actualité récente a mis en lumière l'ampleur des dégâts humains associés aux désastres économiques et financiers qu'engendre un capitalisme sauvage.

La multiplication des suicides « professionnels » a révélé la dimension dramatique du mal-être des salariés et l'urgence de traiter la question sociale de la souffrance au travail.

Les réponses à la hauteur de l'enjeu sont de nature collective.

Ce fascicule développe trois catégories de ces réponses collectives :

- les réformes des entités existantes (structures internes à l'entreprise ; CE- CHSCT- médecins du travail ; structures publiques : Pôle emploi- Inspection du travail)
- le renforcement des contre-pouvoirs impliqués dans le dialogue social (syndicats, tribunaux de grande instance)
- des dispositifs nouveaux de nature à permettre au salarié de maîtriser son parcours professionnel (le système du mandatement rénové)
- une conception de l'idée actuellement en débat de la sécurisation des parcours professionnels.



Comité économique, social et culturel

10, rue de Solférino 75333 Paris Cedex 07

Tél.: 0145567638 - Fax : 0147051578 - email : cesc@parti-socialiste.fr

5 euros