



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Note de la CSL

**Pour une politique de prévention des risques
psychosociaux**

Luxembourg, le 25.05.2016

Situation actuelle et constats :

Les pays européens assistent depuis une quinzaine d'années à une dégradation de la structuration du monde du travail.

Incontestablement, il y a un accroissement de la souffrance en entreprise qui s'accompagne d'un développement des pathologies aussi bien physiques (exemple : les troubles musculosquelettiques) que psychologiques (exemples : stress et fatigue chronique).

Cette souffrance, largement décrite dans la littérature scientifique, a fait l'objet de nombreux rapports et d'études au niveau mondial. Il s'agit plus particulièrement de ce que l'on appelle les risques psychosociaux.

La notion de risques psychosociaux renvoie à des contextes de travail et à un ensemble de risques qui mettent en jeu la santé psychique et mentale des salariés.

Les RPS peuvent être regroupés selon la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du Travail en France) en 6 groupes:

1. les risques liés aux exigences de travail associés à l'exécution du travail en termes quantitatifs et de contraintes de temps et de rythmes de travail ;
2. les risques liés aux exigences émotionnelles associés au maintien de bonnes relations sociales et émotionnelles au travail surtout en lien avec les relations externes et les incivilités ;
3. les risques liés à l'autonomie et aux marges de manœuvre : il s'agit du degré de liberté que le salarié possède dans son activité professionnelle pour développer ses compétences ;
4. les risques liés aux rapports sociaux : il s'agit de la qualité des relations sociales entre les différents collaborateurs de l'entreprise et de la qualité des relations managériales ;
5. les risques liés aux conflits de valeurs : il s'agit de l'adéquation entre les valeurs des salariés et les valeurs prônées par l'entreprise, intégration de la notion de qualité empêchée (inadéquation entre la qualité voulue et les moyens nécessaires) ;
6. les risques liés à l'insécurité de l'emploi et aux perspectives futures : on parle ici de l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace de l'emploi, mais aussi en lien avec la pénibilité, et/ou avec la crainte de ne pas pouvoir tenir son poste à moyen terme.

Dans les faits, il peut s'agir de stress mais aussi de violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) ou de violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

Les risques psychosociaux entraînent de la souffrance mentale ou une détresse psychologique et conduisent à des troubles mentaux graves comme des dépressions, du stress post-traumatique, voire des suicides.

Les risques psychosociaux sont en lien direct avec les nouvelles formes d'organisation du travail et influent sur les conditions et le climat de travail.

Il est entendu que le sujet reste complexe parce que subjectif et dans certains milieux professionnels, cette souffrance ne se prononce pas. Elle reste un tabou. L'absence de collectifs de travail et de représentation des salariés renforcent par ailleurs cet état de fait.

Qu'en est-il de cette situation au Luxembourg ?

La Chambre des salariés (CSL) a initié en 2012, le projet « Quality of work index », en partenariat avec l'unité de recherche de l'Université du Luxembourg qui porte sur une évaluation du climat de travail en entreprise.

Il ressort de l'enquête 2015 de ce projet qu'environ un tiers des salariés sont touchés par un niveau élevé et fréquent de stress lié au travail.

Dans ce contexte la CSL se doit de constater que les risques psychosociaux font l'objet d'une évaluation obligatoire dans la plupart des pays européens, mais qu'au Luxembourg, il n'existe pas de définition juridique. En plus les risques dont question ne sont pas recensés systématiquement.

Notre chambre professionnelle plaide donc pour l'introduction d'une politique de prévention des risques qui comprend une évaluation des risques psychosociaux au sein des entreprises. L'évaluation de tels risques constitue la première étape du processus de prévention et permet d'éviter des accidents et des maladies.

Pourquoi soutenir une politique de prévention des risques psychosociaux ?

Un rapport de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) dirigé par Juliet Hassard s'est intéressé au coût du stress au travail et des risques psychosociaux (RPS).

Pour l'Europe, les dépressions dues au travail coûteraient près de 617 milliards d'euros par an répartis entre

- les problèmes d'absences pour cause de maladie (272 milliards d'euros),
- la perte de productivité (242 milliards d'euros),
- les frais de santé (63 milliards d'euros),
- et
- les allocations pour inaptitudes (39 milliards d'euros).

Le montant total correspondrait à quatre fois le budget de l'Union Européenne (151 milliards d'euros en 2014).

L'étude ne se limite pas à ce constat mais tente d'évaluer l'impact financier des politiques de prévention. Au regard de la revue de littérature effectuée, elle estime qu'investir 1 euro dans la prévention et la sensibilisation génère un bénéfice net de plus de 13 euros. Le rapport évoque pour cela une étude effectuée au sein de la police néerlandaise dans laquelle un investissement de 3 millions d'euros dans la prévention des risques psychosociaux a fait

baisser les absences pour cause de maladie de près de 3 % en quatre ans, correspondant à une économie de près de 40 millions d'euros.

Les auteurs soulignent également que les employeurs ont l'obligation de réduire les risques de leurs salariés en matière de sécurité et de santé (ce qui inclut les risques psychosociaux). Ceci contribuerait à la perception d'un enjeu coûteux et subi.

De nombreux travaux scientifiques et faits empiriques semblent toutefois suggérer qu'il est encore plus cher pour l'employeur, les salariés, et la société en général de ne pas s'en occuper.

Au niveau individuel, l'exposition aux RPS augmenterait les frais médicaux et le coût des assurances, et bien qu'ils soient pris en grande partie en charge par le système de santé, il peut y avoir un impact direct sur le pouvoir d'achat des salariés.

Au niveau organisationnel, les implications financières seraient associées à une détérioration de la productivité, à des absences régulières et à un « turnover » important.

Quels sont facteurs de réussite d'une action préventive ?

Quel que soit le pays ou la dimension de l'entreprise, l'élément principal qui pousse les entreprises à développer une politique de prévention des risques est l'existence d'une législation, y compris en matière de risques psychosociaux. En effet, l'enquête ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) faite par l'Agence de Bilbao (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) en 2010, a identifié le respect des obligations légales comme principal facteur de motivation des entreprises pour agir en matière de santé et de sécurité au travail. D'autres recherches comme celles de Miller et Haslam (2009) ont confirmé ce constat.

Le second argument en faveur de la promotion d'une politique de prévention est la présence d'un représentant salarial chargé plus spécifiquement des questions en matière de sécurité et de santé au travail.

C'est cette présence qui fait la différence entre une véritable prévention et une application formelle des règles par les entreprises.

Dans ce contexte, il importe de noter qu'au Luxembourg la récente loi sur le dialogue social prévoit de nouvelles attributions pour le délégué à la sécurité et à la santé lui permettant d'augmenter son savoir-faire par le biais de la formation.

Il faut rappeler qu'en matière de prévention, l'employeur est responsable de de la sécurité et de la santé des salariés de son entreprise. Il existe des dispositions législatives concernant la protection des travailleurs qui définissent les principes généraux de la prévention des risques professionnels, la protection de la santé, l'élimination des risques et une participation équilibrée des employeurs et des salariés.

Au vu de ce qui précède, la Chambre des salariés soutient des initiatives qui visent à :

Proposition 1 :

Contribuer à une démarche globale de prévention et d'évaluation des risques :

- Améliorer la prise en compte des aspects sécurité et santé, dont la prise en compte des risques psychosociaux, dans les conventions collectives de travail.
- Informer et former davantage les salariés sur les questions de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, et ce dans le but de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles pour autant que possible.
- Intégrer l'évaluation et de la gestion des risques psychosociaux (selon la méthode préconisée par l'Association d'Assurance Accident) dans la formation des délégués à la sécurité et à la santé : identifier les risques et les personnes, évaluer et classer les risques par ordre de priorité, déterminer des mesures de prévention, adopter des mesures de prévention et les mettre en œuvre et procéder au contrôle, à l'examen et au réexamen.
- Promouvoir et stimuler une culture de prévention des risques en entreprise par des campagnes de sensibilisation sur des thèmes comme les addictions, les troubles du sommeil, les RPS et autres.

Proposition 2 :

Soutenir la recherche en matière de projets et d'expérimentations et intégrer les bienfaits dans les plans de prévention :

- Multiplier des expérimentations au sein des entreprises, et ce surtout dans des secteurs d'activités à risque.
- S'appuyer sur l'indice « Quality of work » pour évaluer et améliorer les politiques en la matière.

Proposition 3 :

Proposer des espaces de dialogue entre les différents acteurs concernés agissant au niveau de la prévention :

- Développer un groupe de réflexion national avec les différentes parties prenantes en vue de définir une politique de sécurité et de santé à tous les niveaux.

Proposition 4 :

Impliquer davantage différents services étatiques :

- La réussite des plans sécurité et santé au travail implique que l'Etat s'investisse davantage sur ces questions en termes de moyens humains, techniques et financiers.
 - Une prévention efficace nécessite de renforcer le rôle et les missions de la Médecine du travail afin d'assurer un meilleur suivi des salariés en entreprise.
 - Une prévention efficace doit aussi se doter de moyens pour veiller à ce que l'application de la législation soit effective en matière de santé et de sécurité au travail. Il s'agit en l'occurrence de renforcer les contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM) au sein des entreprises.
 - Enfin il faut permettre l'ouverture de discussions et d'accords sur des problématiques comme la gestion des âges et des fins de carrières ainsi que sur la pénibilité au travail et le temps de travail. Ces thèmes sont en lien direct avec les questions de santé au travail et auxquelles il importe d'apporter des réponses pertinentes.
-