



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

conditions de travail

Question écrite n° 82816

Texte de la question

M. Michel Liebgott attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur le rapport sur le « bien-être et l'efficacité au travail » remis au Premier ministre le 17 février 2010. Il s'agit, à travers ce rapport, de proposer des mesures pour améliorer les conditions de santé psychologique au travail, cette dernière ne se limitant pas à la gestion du *stress* professionnel. Les rapporteurs recommandent d'anticiper et de prendre en compte l'impact humain des changements : tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement. Il souhaite connaître la position du Gouvernement sur ce sujet et les suites qu'il entend donner à cette proposition.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au rapport « Bien-être et efficacité au travail » et aux évolutions qui pourraient en découler. La prévention des risques psychosociaux constitue en effet l'une des priorités du Gouvernement. En 2009, le Premier ministre a confié à Henri Lachmann, président du conseil de surveillance de Schneider Electric, Christian Larose, vice-président du Conseil économique, social et environnemental et Muriel Penicaud, directrice générale des ressources humaines de Danone, une mission sur le recensement des bonnes pratiques « visant à formuler des propositions pour mieux intégrer la prévention du stress dans la démarche générale de prévention des risques professionnels des entreprises ». Leur rapport, remis en février 2010, présente 10 propositions destinées à améliorer la santé psychologique au travail. Il recommande notamment d'impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé, de mieux former les managers ou encore de prendre en compte l'impact humain des changements. Ce rapport a fait l'objet d'une large diffusion, tout d'abord sur le site Internet « travailler-mieux.gouv.fr », puis lors des colloques « Bien-être et efficacité au travail », organisés entre avril et novembre 2010, à Lyon, Bordeaux, Lille et Paris, par le ministère chargé du travail en partenariat avec le Cercle de l'humain de l'Expansion, et rassemblant directeurs des ressources humaines, partenaires sociaux, médecins du travail, ergonomes, comités d'hygiène et de sécurité au travail, psychologues, avocats, consultants, chefs d'entreprises et experts du ministère. Certaines de ces recommandations font déjà l'objet d'axes de travail. Ainsi, le réseau francophone de formation en santé au travail, lancé par le ministère du travail le 16 septembre 2009, permettra la mise en place d'une formation minimale de tous les managers et ingénieurs dans le domaine de la santé au travail. Un référentiel de formation sera élaboré et un manuel de référence en santé au travail sera rédigé. Le comité de direction du réseau, qui se réunira fin janvier 2011, fera le point de l'avancement des travaux des groupes de travail. Certaines de ces recommandations font déjà l'objet d'axes de travail. Ainsi, le réseau francophone de formation en santé au travail, lancé par le ministère du travail le 16 septembre 2009, permettra la mise en place d'une formation minimale de tous les managers et ingénieurs dans le domaine de la santé au travail. Un référentiel de formation sera élaboré et un manuel de référence en santé au travail sera rédigé. Le comité de direction du réseau, qui se réunira fin janvier 2011, fera le point de l'avancement des travaux des groupes de travail. Le plan d'urgence sur la prévention du stress professionnel, annoncé le 9 octobre 2009, visait à mobiliser les entreprises dans la mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel

sur le stress au travail. Le plan prévoyait l'ouverture de négociations obligatoires dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, le développement d'actions d'information et d'accompagnement des petites, moyennes et très petites entreprises sur les risques psychosociaux, la prise en compte de ces risques lors de tout processus de restructuration engagé dans les entreprises, et enfin la mise en place d'une cellule dédiée au traitement des risques psychosociaux auprès du directeur général du travail. Il a ainsi permis une mobilisation des entreprises et des partenaires sociaux sur les problématiques des risques psychosociaux et trouve aujourd'hui son prolongement naturel dans la pérennisation de ses actions au sein du plan de santé au travail 2010-2014 (PST 2). Le PST 2, lancé le 12 juillet 2010, et construit en étroite concertation avec les partenaires sociaux et les organismes de prévention, consacre en effet une place importante aux risques psychosociaux dont il fait une de ses trois cibles prioritaires. Il souligne la prise en compte des propositions du rapport Lachmann, Larose et Penicaud et retient plusieurs mesures dont le développement de la diffusion des outils auprès des branches et des entreprises ; la prise en compte de la prévention des risques psychosociaux à l'occasion des processus de restructuration des entreprises ; le développement de la formation des acteurs de l'entreprise sur les risques psychosociaux en rationalisant l'offre de formation et en constituant une offre nationale avec l'appui de tous les acteurs institutionnels. Par ailleurs, à la suite du rapport de Philippe Nasse et Patrick Legeron sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, un collège d'expertise a reçu pour mission de formuler des propositions en vue d'un suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Ce collège, réuni par l'Institut national de la statistique et des études économiques, a sélectionné en décembre 2010 une batterie provisoire d'indicateurs reflétant les différentes dimensions de ces risques et disponibles dans les enquêtes statistiques existantes. Bien qu'il n'y ait pas de définition universellement reçue des risques psychosociaux, il est généralement admis qu'il s'agit de « risques pour la santé, mentale mais aussi physique, créés au moins en partie par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques ». La littérature scientifique en épidémiologie a souligné les effets importants de ces facteurs de risques sur les maladies cardio-vasculaires, les problèmes de santé mentale et les troubles musculo-squelettiques. Les études ont montré un accroissement du risque de ces pathologies pouvant atteindre 50 % à 100 % en cas d'exposition aux facteurs psychosociaux au travail. Afin de tenir compte des avancées récentes de la recherche au plan international dans ce domaine, le collège d'expertise a retenu une catégorisation des risques psychosociaux en six dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manoeuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur, et enfin l'insécurité socio-économique. Enfin, le Gouvernement encourage la prévention des risques au sein du secteur public. Ainsi, afin d'améliorer les conditions de travail et de favoriser la qualité du service public au sein des trois fonctions publiques (État, collectivités territoriales et hôpitaux), un accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique a été signé le 20 novembre 2009 par l'État, les organisations syndicales et les employeurs publics. Les trois principaux axes de cet accord sont : la santé et la sécurité au travail, la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des atteintes à la santé.

Données clés

Auteur : [M. Michel Liebgott](#)

Circonscription : Moselle (10^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 82816

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 juin 2010, page 7202

Réponse publiée le : 1er février 2011, page 1071