



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

santé

Question écrite n° 50402

## Texte de la question

M. Jacques Kossowski attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la notion de bien-être au travail. Une étude récente menée pour la troisième fois par le cabinet *Mozart consulting* a mesuré le climat socio-organisationnel au sein de l'entreprise d'après plusieurs critères : la compétitivité, l'engagement, la santé globale, la responsabilité sociale et la qualité de vie au travail. Cette étude sectorielle a pris pour base les statistiques officielles 2011 (DARES, CNAMTS) portant sur 18,5 millions de salariés du secteur privé. Les secteurs de l'énergie/environnement, télécommunications et de la banque/assurance se distinguent par leurs bonnes pratiques en termes de niveau d'engagement. En revanche, dans les sociétés de services aux entreprises, de services informatiques et dans les commerces non alimentaires, il ressort que les salariés expriment plus fortement un mal-être au travail. S'instaure alors un cercle vicieux où ce mal-être entraîne de l'absentéisme, du retard, du *turn-over* et donc au final une baisse de la productivité. Il souhaite savoir quelles initiatives son ministère pourrait prendre afin de sensibiliser les entreprises concernées par ces mauvaises pratiques. De manière plus contraignante, il demande s'il ne faudrait pas lier la commande publique au respect de certains critères de responsabilité sociale par les entreprises.

## Texte de la réponse

Les partenaires sociaux ont conclu, le 19 juin 2013, un accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Cet accord s'inscrit dans le prolongement des accords conclus en 2008 et 2010 sur le stress au travail ainsi que le harcèlement et la violence au travail. Les actions menées en la matière ont permis d'ouvrir de nouveaux champs, mieux compris et mieux partagés par les acteurs de l'entreprise : l'examen de la réalité des conditions de travail et la possibilité ou non de réaliser un travail de qualité, les attentes fortes des salariés quant à la reconnaissance de leur travail dans l'entreprise et quant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'enjeu que constitue l'expression des salariés sur leur travail ou la formation de l'encadrement à la santé au travail, par exemple. Etendu par un arrêté du 15 avril 2014, l'ANI sur la qualité de vie au travail est rendu obligatoire à compter du 23 avril 2014. Les partenaires sociaux et l'Etat ont convenu de mettre en place un dispositif, s'appuyant sur l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), qui permettra d'accompagner les entreprises, les branches et les partenaires sociaux dans la mise en oeuvre de leurs actions de qualité de vie au travail. A ce titre, les partenaires sociaux sensibiliseront les entreprises sur ce sujet et l'Etat, via l'ANACT et le réseau des ARACT, aidera les entreprises à mettre en place des expérimentations améliorant la qualité de vie au travail. Afin d'aider les employeurs à appréhender les enjeux liés à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), les pouvoirs publics et les préventeurs institutionnels se sont attachés, à proposer non seulement un modèle de compréhension et de prévention des RPS, mais aussi des outils opérationnels pour l'entreprise. Ainsi, en 2012, l'ANACT et le réseau des ARACT, forts de l'expérience de leurs nombreuses actions de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement d'entreprises à la prévention des RPS, ont notamment pu expérimenter un modèle nommé C2R (« contraintes réglementations, ressources »), qui a fait l'objet d'un ouvrage intitulé « agir sur la prévention des risques psychosociaux », paru en juin 2013. Par ailleurs, plusieurs autres outils et guides élaborés par les pouvoirs publics et les préventeurs institutionnels se trouvent aujourd'hui à la disposition des

employeurs et des représentants des salariés. - depuis octobre 2012, une nouvelle rubrique du site gouvernemental « [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) » propose aux petites entreprises des repères et des outils méthodologiques pour les aider à mieux appréhender les RPS et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, comme le prévoit la réglementation. - en complément de cet outil destiné aux petites entreprises, l'ANACT a mis à disposition des entreprises de plus grande taille le kit méthodologique « prendre en compte les risques psychosociaux dans le document unique », qui permet aux entreprises de progresser étape par étape dans la démarche de prévention des RPS. - l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail (INRS) a également publié une brochure contenant des repères méthodologiques et un outil pratique, « RPS-DU », pour repérer et évaluer les facteurs de risques psychosociaux et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques. - enfin, le ministère chargé du travail a publié en 2012 le guide « risques psychosociaux : comment choisir un consultant », destiné à aider les employeurs, en concertation avec les représentants du personnel ou dans le cadre d'un accord d'entreprise, à définir leurs besoins d'accompagnement, sélectionner un consultant et encadrer sa mission dans le but de mettre en place, avec son appui, une démarche de prévention des RPS dans l'entreprise. S'agissant du lien qu'il serait nécessaire de faire entre la commande publique et le respect de certains critères de responsabilité sociale par les entreprises, des réflexions sont en cours sur les achats responsables au sein de la Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), lieu de dialogue, d'échange et de concertation réunissant différents acteurs de la société ayant un intérêt pour la RSE (organisations non gouvernementales, syndicats de salariés et d'employeurs, administrations, élus, etc.), installé le 17 juin 2013 sous l'égide du Premier ministre. Les dispositifs « Etat exemplaire » et « plan national d'action pour les achats publics durables » (PNAAPD) ont vocation à accompagner les services de l'État ainsi que les collectivités locales dans la mise en oeuvre opérationnelle du cadre juridique du code des marchés publics et les incitent notamment à l'insertion de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jacques Kossowski](#)

**Circonscription :** Hauts-de-Seine (3<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 50402

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

**Ministère attributaire :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

## Date(s) clé(e)s

**Question publiée au JO le :** [18 février 2014](#), page 1533

**Réponse publiée au JO le :** [10 février 2015](#), page 962