

# « Travailler mieux pour vivre mieux »

## *Texte d'orientation sur le bien-être au travail*

Les pratiques ou comportements générateurs de souffrance morale et de mal être ont toujours été présents dans le monde du travail. Ce qui est nouveau cependant, c'est leur intensité, leur fréquence et l'aggravation de leurs conséquences psychopathologiques qui, depuis des années, ont pris une dimension alarmante. Fatigues, épuisements, troubles du sommeil, dépressions, suicides dans les cas les plus graves, sont autant de maux qui ont connu une croissance indécente au sein des entreprises françaises ces dernières années. De nombreuses recherches au plan international ont montré des corrélations entre le stress professionnel et des pathologies comme les troubles cardiovasculaires ou les dépressions. Les progrès de la connaissance scientifique s'accompagnent toutefois difficilement d'une réelle reconnaissance sociale.

La prise en compte de la dimension mentale de la santé du salarié a été occultée par la consécration contemporaine de la notion de harcèlement moral. Cependant, les frontières du harcèlement moral se précisent et l'on perçoit mieux que la notion de santé mentale a un espace juridique propre et peut produire des effets de droit sans la médiation de la notion de harcèlement. La protection de la santé mentale englobe une dimension psychique qui oblige à prendre en compte des facteurs de risques qui se logent à tous les niveaux de l'organisation des conditions de travail (stratégique, organisationnel, managérial, technique...).

Le présent document a pour objet de tenter de poser dans son contexte économique la problématique de la souffrance au travail et de présenter des pistes de réflexion, afin d'élaboration d'un texte législatif sur la santé et le bien-être au travail, tant au niveau de ses fondements que de son contenu. Après un premier examen par le Bureau National et, sous réserve de l'accord de ce dernier, ces orientations seront soumises à l'appréciation de l'ensemble des partenaires sociaux.

### **I. Face au capitalisme financier, réaffirmons la place centrale du travail**

La souffrance au travail trouve l'un de ses fondements dans l'évolution du capitalisme qui a eu pour conséquence une déstructuration du travail et un isolement du salarié (A). En ce sens, il faut réaffirmer la place du travail comme moteur d'un épanouissement individuel et collectif (B) qui ne saurait être source de souffrances.

#### **A. Un capitalisme financier déstructurant le travail**

L'évolution du contexte économique mondial se caractérise par le passage d'un capitalisme industriel à un capitalisme financier dominé par les actionnaires majoritaires, de plus en plus avides de dividendes et n'ayant, la plupart du temps, jamais mis les pieds dans l'entreprise. Il est notoire que le système tel qu'il est organisé, vise à la dénaturaion la plus poussée du lien personnel, social et forcément affectif qui peut exister entre des dirigeants et leurs employés. Ainsi, s'est opérée une véritable distanciation entre ceux qui décident des objectifs et ceux qui doivent les appliquer.

Il en résulte trois conséquences sur l'organisation du travail :

Une intensification du travail : les salariés sont de plus en plus contraints par des obligations de résultat évaluées selon des critères quantitatifs et qualitatifs. Les exigences quantitatives et qualitatives s'accompagnent fréquemment d'une diminution des effectifs, obligeant les salariés à « *faire toujours plus avec moins* » et contraignant ceux-ci à se soumettre à des pratiques professionnelles dérogeant aux règles éthiques de leur métier.

Une gestion des ressources humaines déconnectée de l'humain: qui se traduit par une imprécision des missions, une surcharge de travail, une inexistence des plans de carrière, une incompatibilité des horaires de travail avec la vie sociale et familiale, etc... Cette gestion est relayée par un discours d'insécurité de l'emploi à l'échelle individuelle (tous les salariés seraient menacés par la précarité, le risque de perdre son emploi) et à l'échelle collective (idée d'un déclin industriel par un phénomène de généralisation des délocalisations).

Une individualisation du travailleur : le travail moderne n'est plus présenté comme une source de solidarité, mais comme le lieu de la réussite individuelle. L'objectif de la hiérarchie est l'augmentation de la productivité, le principe du management est l'individualisation du travailleur et la mise en concurrence. L'individu n'est plus qu'un potentiel de développement et de création de richesse.

Les principes de management utilisent des outils qui multiplient le contrôle de la performance des salariés et leur mise en compétition permanente.

Le paroxysme de cette démarche est atteint dans les centres d'appels où le salarié doit uniquement débiter un script de dialogue dans un temps limité parfois même avec l'obligation de s'exprimer en souriant !

Alors que la France présente une productivité par heure de travail parmi les plus élevées des pays industriels (source Eurostat) la politique de Nicolas Sarkozy et de l'UMP a consisté à aggraver les risques psycho-sociaux par l'encouragement aux heures supplémentaires, au travail du dimanche, au statut de l'auto-entrepreneur qui oblige certains salariés à recourir à une activité supplémentaire pour compenser la faiblesse de leur rémunération.

Au seul quatrième trimestre 2008, 185,6 millions d'heures supplémentaires ont été réalisées en France, soit une progression de 28% sur un an !

La généralisation du travail le dimanche notamment dans les zones touristiques devient peu à peu une réalité comme nous l'avions dénoncé lors du vote de la loi.

Aujourd'hui la réalité du travail pour des millions de salariés, c'est le travail sous tension.

Cette évolution a conduit à un changement même de la nature du contrat de travail qui est passé d'une obligation de moyens (le salarié doit accomplir au mieux son travail) à une obligation de résultats (remplir les objectifs fixés par l'employeur).

La souffrance au travail est le fruit de l'augmentation de la charge de travail physique, psychique et mentale qui pèse sur les travailleurs. Elle est aussi l'expression d'une véritable crise du travail, qui met en cause gravement le *sens* du travail, vécu par les travailleurs, jusqu'à mettre en cause leur santé mentale.

## B. La réaffirmation de la valeur du travail

Travailler, ce n'est pas seulement produire, transformer, créer des richesses. C'est aussi s'épanouir individuellement et socialement et construire son identité dans la société. Lors des dernières élections présidentielles, la droite a voulu imposer sa vision du travail. Au travers de la maxime « *travailler plus pour gagner plus* » a émergé une conception compétitive et individualiste du travail. Au contraire, nous devons affirmer notre conception du travail qui ne peut être résumée par la frustration et la souffrance mais doit être source d'épanouissement:

► **Le travail ne doit plus constituer une source de frustration et de souffrance** : le rapport subjectif au travail est au centre de la problématique de la souffrance professionnelle. Il peut être conçu comme une recherche d'équilibre entre des contraintes et des satisfactions. Lorsque les sources de satisfactions sont vécues comme supérieures aux contraintes, l'intéressé s'estime en règle générale satisfait de sa situation professionnelle. Il jugera alors que le rapport entre sa contribution (temps de travail, efforts consacrés, objectifs non remplis à expliquer) et sa rétribution (salaires, marques diverses de reconnaissance, progression de carrière) lui est favorable. C'est lorsque ce rapport s'inverse que la question du mal-être et, au-delà, de la souffrance prend toute sa signification. Les politiques de management fixant des objectifs irréalisables et aboutissant le plus souvent sur des reproches constituent en ce sens le terreau du mal-être.

► **L'affirmation du travail comme l'une des sources principales de l'épanouissement** : notre réflexion devra également être guidée par le constat de la place centrale et prépondérante du travail dans l'identification sociale et l'épanouissement personnel de chaque salarié. Le travail constitue l'un des piliers de l'identité d'une personne et revêt une fonction sociale reconnue. Le travail est également source de relations humaines au sein de l'entreprise, laquelle demeure l'un des rares lieux de sociabilité. Le travail doit être un facteur de réalisation et d'épanouissement pour le salarié, lui offrant la possibilité d'utiliser, de mettre en œuvre et de développer ses potentialités.

► **Il faut agir sur la formation des futurs managers** : nous proposons que toutes les formations destinées à des fonctions d'encadrement comportent obligatoirement un module sur la santé au travail et plus particulièrement sur les risques psycho-sociaux.

C'est affirmer en quelque sorte les limites du « *travailler plus pour gagner plus* » et dessiner les contours du « *travailler mieux pour vivre mieux* ».

## II. Une prévention des risques de souffrance au travail par le renforcement des CHSCT et de la médecine du travail

L'axe essentiel de la réforme proposée est de prévenir les risques de souffrance au travail avant qu'ils n'aient causés de troubles psychologiques aux salariés (A). Les organismes à renforcer en ce sens sont le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la médecine du travail (B).

### A. D'une culture de la réparation à une culture de prévention

Dans le cadre de la souffrance au travail, la France est ancrée dans une conception de réparation du trouble psychologique déjà causé. Nous devons en ce sens mettre en place des mécanismes de prévention pour éviter au maximum que toute souffrance soit générée par le travail.

Pour passer d'un régime juridique traditionnel fondé sur la réparation des atteintes à la santé mentale à un régime juridique privilégiant la prévention par l'anticipation et l'élimination des facteurs de risques psychosociaux à la source dans l'entreprise, il est indispensable que les acteurs sociaux disposent de la possibilité d'intervenir en amont afin d'identifier, de traiter et d'éliminer les situations et facteurs. L'ensemble des acteurs sociaux (salariés, organisations syndicales, Directions, employeurs, les Comités d'Entreprise, CHSCT, médecins du travail dans le secteur privé, CTP et CHS dans le secteur public), devra être associé par l'instauration de mécanismes de dialogues et de concertation, à la mise en place de politiques préventives des risques psychosociaux et de Chartes internes aux entreprises sur la prévention de ces risques.

Il est nécessaire de ce fait de renforcer la démocratie sociale, levier essentiel dans cette lutte pour la prévention de la souffrance au travail. Les organisations syndicales et les représentants du personnel dans les entreprises constituent une pièce maîtresse de ce dispositif préventif des risques psychosociaux notamment par leur action au sein des CHSCT et par la négociation des dispositions consacrées à la prévention des risques psychosociaux incluses dans les conventions collectives de branche.

### B. Une action ciblée sur le CHSCT et la médecine du travail

#### **1. Le comité d'Hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Sous la présidence de l'employeur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) réunit, dans les entreprises de plus de cinquante personnes, l'employeur, les représentants des salariés, le médecin du travail et le responsable sécurité de l'entreprise. Cette institution représentative du personnel a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et à l'amélioration des conditions de travail. Dans les entreprises qui comptent moins de cinquante salariés, c'est le délégué du personnel qui assume les fonctions du CHSCT. Aucun mécanisme collectif n'est prévu en dessous du seuil de dix salariés.

Cet organisme est le plus souvent critiqué pour son manque d'indépendance vis-à-vis de l'employeur ainsi que son manque de moyens dans l'exercice d'une mission aussi fondamentale que la prévention de la sécurité et de la santé des salariés.

Le Parti Socialiste en ce sens prône:

► Une plus grande indépendance vis-à-vis de l'employeur :

- Une élection directe par les salariés: Pour renforcer la légitimité et le rôle des CHSCT, nous proposons une élection directe de ses membres par l'ensemble des salariés selon des modalités identiques à l'élection des membres du comité d'entreprise.
- Le statut des membres du CHSCT serait renforcé: l'employeur doit laisser à chaque membre du CHSCT, pour l'exercice de ses fonctions, un crédit d'heures minimum mensuel qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement. Ce nombre d'heures est faible (2 heures par mois pour une entreprise qui est composée de 99 salariés au plus). Il est donc indispensable d'augmenter le nombre d'heures pour l'exercice de la fonction de membre de CHSCT et de ne pas différencier, dans le paiement de ces heures, selon la nature des tâches, qu'elles soient administratives ou décisionnelles.
- Attribution d'un budget propre : pour garantir son indépendance, ainsi que sa capacité à mener à bien sa mission (en faisant appel par exemple à des experts extérieurs) le CHSCT doit être doté d'un budget propre.
- La reconnaissance d'un droit d'agir pour l'intérêt collectif: La jurisprudence a progressivement étendu le droit d'action des CHSCT au nom de l'intérêt collectif mais ces demandes sont en permanence soumises à contestation et entraînent de nombreuses procédures. Nous proposons de consacrer par la loi ce droit propre du CHSCT.
- Une augmentation des obligations d'information de l'employeur: l'employeur serait tenu de communiquer tout document au CHSCT, même hors du cadre de ses réunions, en lien avec l'organisation du travail.

► Une mission précisée pour la prise en compte de la souffrance au travail:

- L'affirmation d'une mission générale de prévention des risques relatifs à la santé des travailleurs: depuis 2002, la Cour de cassation a affirmé que pesait sur l'employeur une obligation de résultats concernant la sécurité et la santé des travailleurs. Il s'agit, conformément à cette obligation, de donner au CHSCT une véritable mission de prévention des risques pesant sur la sécurité et la santé des salariés et, notamment, sur la santé mentale de ces derniers. Les questions de souffrance au travail doivent être au cœur de la mission du CHSCT.
- Un élargissement du droit d'alerte du CHSCT: en l'état du droit actuel, lorsqu'un membre du CHSCT constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis sur un registre spécial. L'employeur, ou son représentant, est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT l'ayant avisé du danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. La proposition de loi élargira le droit d'alerte qui pourra également porter sur l'ensemble des risques graves pour la santé des travailleurs. L'employeur devra soumettre au CHSCT les mesures envisagées pour cesser l'atteinte portée à la santé du ou des travailleurs.

## ► Une implantation plus large des CHSCT

Pour les établissements ayant au moins 50 salariés : chaque CHSCT devra désigner en son sein une ou plusieurs personnes qui auront le titre de « **conseiller de la prévention** ». Ces conseillers seront particulièrement en charge des questions touchant aux conditions de travail et aux risques de souffrance au travail. Ils bénéficieront d'une formation adaptée à ces problématiques. Ils auront pour mission d'être à l'écoute des salariés et de diagnostiquer l'impact des politiques de management sur la santé de ces derniers. Ils devront également émettre des propositions au CHSCT et à l'employeur quant à l'évolution de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises sont implantées sur un même site et afin de garantir la coordination de la prévention de la sécurité et de la santé sur ce site, il serait proposé de permettre, soit aux entreprises par accord collectif, soit à l'inspecteur du travail lorsque ce dernier le juge nécessaire, de créer un CHSCT. Ce comité représenterait tous les établissements présents sur le site et serait composé de représentants de CHSCT des entreprises présentes. De la même manière, et pour les mêmes raisons, il sera proposé de permettre la création de CHSCT inter-établissement lorsque les salariés de ces établissements travaillent sur un site commun.

La loi devra également permettre la création par accord de branche de CHSCT ayant vocation à prévenir et contrôler l'ensemble des risques de sécurité et de santé des salariés travaillant au sein d'une même branche.

Pour les établissements ayant moins de 50 salariés : dans un premier temps, il convient de rappeler que le Parti socialiste souhaite l'émergence dans les petites entreprises d'institutions représentatives du personnel à même de garantir les droits des travailleurs. De sorte que, et à titre principal, le Parti socialiste souhaite que soit érigé en obligation la création de CHSCT interentreprises regroupant des petites entreprises du même bassin d'emploi ou par branche d'activité. A titre subsidiaire, le PS propose que, en l'absence de CHSCT dans l'entreprise, le salarié puisse saisir un **conseiller de la prévention** inscrit sur une liste établie par le préfet. Le mode de désignation et le statut de ce conseiller en prévention s'inspirera de celui du conseiller du salarié qui intervient dans les procédures de licenciement. Ce conseiller devra être indépendant de l'employeur (donc non rémunéré par ce dernier) et avoir pour mission de surveiller si les méthodes d'organisation du travail mises en place par l'employeur ont pour conséquence d'atteindre à la santé des salariés. Suite à son intervention, un rapport serait remis au salarié l'ayant saisi ainsi qu'à l'employeur. Si dans un délai à définir l'employeur n'a pas respecté les recommandations du conseiller de la prévention, le salarié serait en droit de saisir les tribunaux par la procédure du référé.

Le contrôle des objectifs: chaque salarié pourra saisir un conseiller de la prévention lorsqu'il estimera que les objectifs assignés par l'employeur sont irréalisables ou de nature à mettre en cause sa santé. Le conseiller en prévention établira un rapport circonstancié adressé au salarié et à l'employeur. En cas de contestation ultérieure sur le licenciement ou pour une maladie professionnelle ou pour un accident du travail, ce document sera de droit produit dans la procédure.

## 2. Une plus grande indépendance de la médecine du travail

Le gouvernement se contente de constater les difficultés de la démographie médicale pour envisager une réforme qui aboutira à une médecine du travail a minima. L'échec de la négociation entre les partenaires sociaux résulte principalement de la volonté de supprimer les visites régulières et de confier la direction effective des services aux directeurs salariés qui dépendent de fait des employeurs.

L'indépendance de la médecine du travail est un objectif majeur. Nous proposons la création de structures régionales paritaires de santé au travail présidées alternativement par un employeur et un salarié. Ces structures régionales seraient les employeurs directs des médecins du travail. Le maintien de l'accès direct de chaque salarié à son médecin du travail est un impératif dont la mise en oeuvre suppose la revalorisation de la filière de formation aujourd'hui confrontée à une véritable crise de recrutement.

Au-delà des réformes de structure, il paraît indispensable de parvenir à un décloisonnement et à la mise en réseau de tous les intervenants, notamment dans le cadre du dossier médical partagé.

La situation particulière des salariés confrontés à des restructurations exige une intervention spécifique et individualisée par un bilan de prévention psycho-social dont la mise en oeuvre sera une condition de légalité du plan social.

## **III. Une meilleure prévention des risques par un renforcement du droit d'expression des salariés**

L'un des moyens efficaces de prévention de la souffrance au travail reste la possibilité laissée aux salariés de s'exprimer. Loin des théories qui peuvent être élaborées sur la nature anxigène ou non d'une pratique managériale, personne ne peut mieux percevoir l'effet néfaste ou positif des conditions de travail que ceux qui les vivent quotidiennement.

Huit salariés de France Télécom sur dix ont répondu au questionnaire sur les risques psychosociaux envoyé aux 102.000 salariés français par le comité de pilotage paritaire chargé de l'audit sur le stress et les conditions de travail à France Télécom. Lancé en septembre après les nombreux suicides de salariés dans ce groupe, il comportait 160 questions portant par exemple sur leur charge de travail, la reconnaissance de leur travail, les mobilités, leurs relations avec l'encadrement ou encore leur situation psychologique liée au travail.

L'homogénéité des profils des personnes ayant répondu et le fait qu'il n'y ait pas de grosse disparité selon les âges, l'ancienneté, les métiers ou le statut, manifeste d'une réelle volonté de l'ensemble des salariés de communiquer, de s'exprimer sur leurs conditions de travail.

L'une des finalités des lois « AUROUX » de 1982 était l'instauration d'un droit d'expression du salarié : « *Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation*

*de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise... ».*

En ce sens, et parce que l'expression des salariés renforce l'effectivité de leur droit à la santé au travail, le Parti Socialiste propose :

► **L'institutionnalisation « d'un droit d'expression du salarié » sur les conditions de travail au sein de l'entreprise** : organisé tous les deux ans, ce droit d'expression se matérialiserait par un questionnaire élaboré par le CHSCT et envoyé à l'ensemble des salariés. Les salariés auraient la possibilité d'y répondre avec la garantie de l'anonymat. Ils pourraient également en amont soumettre des questions au CHSCT qui aura l'opportunité de les faire figurer ou non dans le questionnaire. Dans les entreprises qui n'ont pas de CHSCT, ce questionnaire serait élaboré par un conseiller de la prévention. Dans le cadre de l'élaboration de ce questionnaire, l'employeur aura l'obligation de communiquer au conseiller de la prévention tout document de nature à établir l'organisation des conditions de travail.

► **L'organisation obligatoire d'une négociation collective sur la base des résultats du questionnaire adressé aux salariés** : tous les deux ans, l'employeur devra amorcer une négociation avec les représentants syndicaux sur les conditions de travail. Ces négociations auront pour objectif principal de tenir compte de l'expression des salariés et auront comme socle de départ les réponses aux questionnaires.

#### **IV. La réparation**

Au moment où la majorité décide de soumettre à l'impôt sur le revenu les indemnités journalières versées aux victimes d'accidents du travail, le Parti socialiste souhaite réaffirmer son entière solidarité avec les salariés victimes d'accidents, de maladies ou de souffrances au travail. Les indemnités qui réparent des atteintes à l'intégrité physique ou à la santé d'un salarié qui s'est mis au service d'une entreprise ne peuvent être considérées, comme cela a été le cas par le ministre du budget, comme des « niches fiscales ».

Nous proposons en ce sens, d'une part de légiférer pour interdire la fiscalisation de toute indemnité, qu'elle touche les accidents, les maladies ou les souffrances.

D'autre part, le Parti socialiste souhaite que cette indemnisation aboutisse à une réparation intégrale du préjudice par la prise en compte, comme en droit commun, du préjudice personnel.

La reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail, notamment pour les troubles psycho-sociaux, relève aujourd'hui du parcours du combattant, ce qui justifie un allègement et une accélération des procédures.

#### **V. Le renforcement des corps de contrôle**

Une politique de prévention primaire suppose d'abord que les règles de sécurité et de santé au travail soient respectées. Les moyens de l'inspection du travail ne lui permettent pas aujourd'hui de répondre à cette mission. Le renforcement de l'inspection du travail comme celui de la médecine du travail impose des moyens humains supplémentaires.