

## ■ EDITO

### Les entreprises au pied du mur

Cette fois, plus question de tergiverser ! Les entreprises qui n'auront pas engagé une négociation sur le stress seront marquées au rouge de l'infamie par le Ministre du Travail.

Si cette injonction est salubre, le chemin est marqué d'embûches, tant pour les DRH que pour les syndicalistes en charge de négocier : Faut-il commencer par un « accord de méthode » ? Comment établir un diagnostic ? Faut-il recourir à un cabinet d'expertise et comment le choisir ? Comment articuler les missions du CHSCT et l'accord d'entreprise ? Comment construire un plan d'action ? Comment créer une dynamique de prévention durable ?

Quelques repères clairs permettent d'éviter l'enlisement :

- Il s'agit de décliner l'accord interprofessionnel. Inutile par exemple de réinventer une définition du stress.
- Mettre d'abord l'accent sur le travail lui-même (1), débattre de celui-ci, analyser dans chaque organisation les facteurs de Risques PsychoSociaux.
- Privilégier la prévention primaire, celle qui agit sur les causes, même si les actions de prévention secondaire (qui réduit les effets) et tertiaire (qui « soigne ») ne doivent pas être négligées.

Et pour conclure, il faut admettre que c'est un sujet de longue haleine. Il vaut donc mieux fixer des étapes plutôt que prétendre tout régler d'un coup.

François Cochet

(1) cf. communiqué de la SELF et l'appel de Santé & Travail

<http://www.ergonomie-self.org/media/media44332.pdf>

<http://www.sante-et-travail.fr>

## ■ ACTU

### Risques psychosociaux : après la médiatisation, le temps de l'action ?



Une actualité effaçant la précédente, on pouvait craindre, après la forte médiatisation des suicides au travail, que le dossier ne se referme sans avoir débouché sur autre chose que l'émotion suscitée par cette funeste actualité.

Mais la prise de conscience collective des conséquences du mal-être au travail, a marqué la fin de la décennie et ne restera pas sans suite.

Face à la réaction de l'opinion publique, les députés, le sénat et le gouvernement se sont emparés du sujet. S'il est trop tôt pour savoir si cette mobilisation politique permettra des inflexions significatives, on constate aujourd'hui que de nombreuses grandes entreprises, longtemps restées dans le déni, se retrouvent poussées à la négociation par le gouvernement, sous la pression de l'opinion publique et des médias (2).

La justice a aussi accompagné ce mouvement de fond de notre société. Les évolutions successives de la jurisprudence ont fait rentrer la santé mentale dans le champ de « l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ». Elles ont également établi que l'inaction de l'employeur constitue une « faute inexcusable » lorsqu'il existe un risque grave dont « il a ou aurait dû avoir connaissance ».

Au-delà des grandes entreprises c'est donc l'ensemble des employeurs qui sont fortement incités à mettre en œuvre des actions de prévention pour ne pas encourir les conséquences juridiques ou médiatiques de l'inaction !

Vincent Jacquemond

(2) [http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Lettre\\_aux\\_1000\\_site.pdf](http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Lettre_aux_1000_site.pdf)

## ■ JURISPRUDENCE



### Des méthodes de gestion du personnel peuvent caractériser un harcèlement moral

L'arrêt rendu le 10 novembre 2009 par la Cour de Cassation élargit la notion de harcèlement moral aux « méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

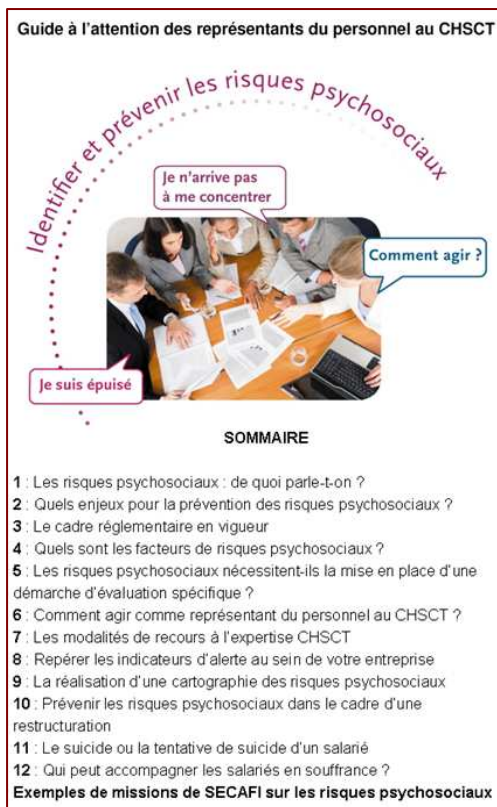
[http://www.courdecassation.fr/publications\\_cour\\_26/arrets\\_publices\\_2986/chambre\\_sociale\\_3168/2009\\_3332/novembre\\_2009\\_3247/2245\\_10\\_14314.html](http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2009_3332/novembre_2009_3247/2245_10_14314.html)

## ■ Un Guide pour identifier et prévenir les risques psychosociaux.

Depuis de nombreuses années, nous réalisons des missions sur les risques psychosociaux. Afin de vous faire partager cette expérience, nous avons rédigé une lettre TSS sur ce sujet (3). Mais au vu du contexte actuel et face aux nombreuses interrogations des CHSCT sur leurs moyens d'agir, le cabinet SECAFI propose un « Guide à l'attention des représentants du personnel au CHSCT – Identifier et prévenir les risques psychosociaux ». Ce guide se nourrit des centaines de missions réalisées par le cabinet. Il a été rédigé par Elodie Montreuil, déjà auteure d'un guide de la prévention des risques psychosociaux à l'usage des médecins du travail et a bénéficié de la relecture de consultants fortement impliqués dans ce domaine. Il se présente sous la forme de 12 fiches pédagogiques, enrichies par des exemples de missions réalisées par SECAFI sur les risques psychosociaux.

### LES OBJECTIFS DU GUIDE

Les répercussions des risques psychosociaux sur la santé mentale et physique des travailleurs sont telles que la prévention de ces risques représente un enjeu majeur. Cependant ce rôle n'est pas facile à tenir. Nous avons pu voir, au cours de nos missions, des acteurs parfois désemparés quant à leurs moyens d'action. Ce guide est donc un outil pour tous ceux qui sont attachés à la préservation de la santé des salariés et qui refusent que les risques psychosociaux soient une fatalité.



En effet, ce document vous permettra de **comprendre** ces risques, de **vous positionner** face à ces problématiques et enfin d'**identifier les moyens d'agir** contre ces risques.

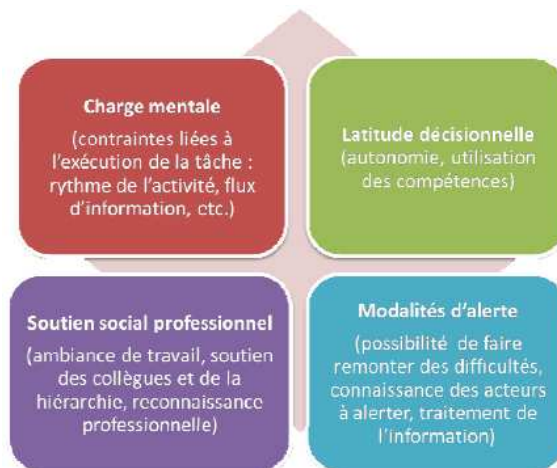
### COMPRENDRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LEURS CONSEQUENCES (FICHES 1, 2 ET 4)

Le guide fait le point sur les différentes théories qui existent en la matière. Il met en place un vocabulaire précis afin de déterminer une base commune de compréhension. La Fiche 1 insiste sur la nécessité d'**avoir un référentiel commun entre tous les acteurs de la prévention** car « *Savoir de quoi l'on parle est déjà un moyen*

de mieux comprendre ce qui est en jeu ». Ainsi il est important d'accepter que :

- « **trouble** » et « **risque** », ce n'est pas la même chose ;
- les risques psychosociaux sont **plurifactoriels** ;
- ils résultent d'un **déséquilibre** dont l'origine peut être l'environnement professionnel et les conditions de travail ;
- l'exposition à ces risques **impacte tant la santé physique que la santé mentale**.

Les conséquences de ces risques sont décrites dans le guide à la Fiche 2. Cette dernière répertorie les **symptômes et pathologies** pouvant être en lien avec les risques psychosociaux ainsi que les conséquences sur les performances de l'entreprise, notamment les impacts financiers. Enfin, la Fiche 4 permet de lister les différentes dimensions des **facteurs pouvant entraîner les risques psychosociaux**. Ceci permet de se focaliser sur les points déterminants des conditions de travail sur lesquels il est possible d'agir.



## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET LA PLACE DU CHSCT (FICHES 3, 6 ET 7)

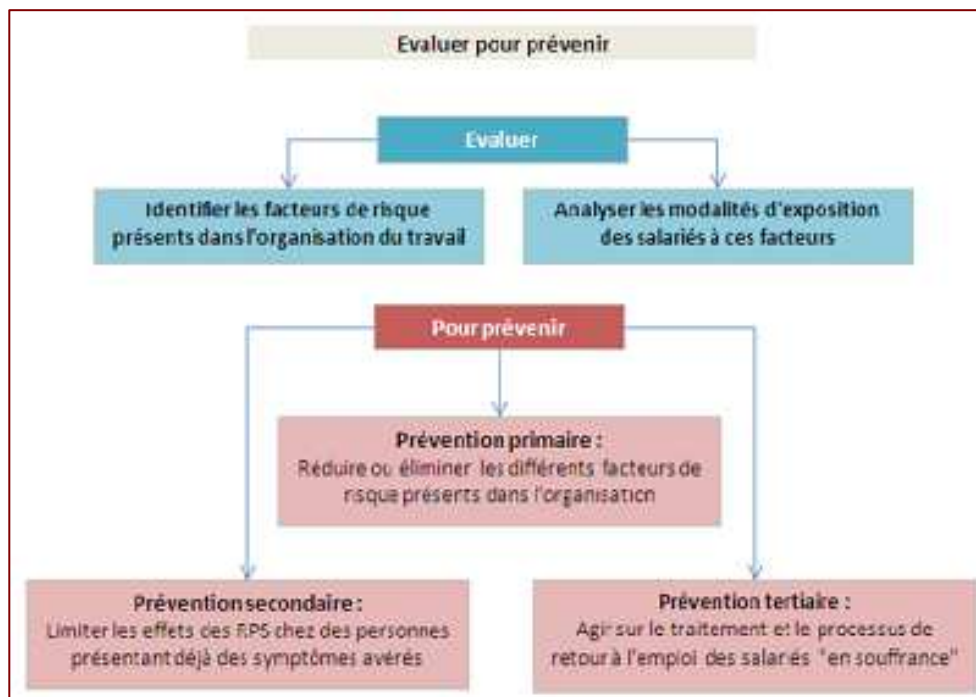
La fiche 3 du guide, s'attache à donner des éléments quant aux différentes **obligations légales de l'employeur** ainsi que les **possibilités d'actions légales des représentants du personnel au CHSCT**. Ainsi l'entreprise doit « *assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Par ailleurs, le CHSCT qui doit lui « *contribuer à la protection de la santé physique et mentale [...] des travailleurs* ».

En fonction de l'état de votre entreprise, la fiche 6 précise les différentes manières légales de déclencher des actions ; soit par **l'analyse des risques professionnels** soit par des procédures de **droit d'alerte et d'enquête**, soit par le **droit à l'expertise** dont les modalités sont décrites dans la fiche 7.

## QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE? (FICHES 5, 8 ET 9)

Le CHSCT ne sait souvent pas comment et sur quoi agir pour limiter l'apparition des troubles psychosociaux. La fiche 5 propose une démarche claire et une méthodologie précise pour permettre un traitement des risques psychosociaux **adapté aux problèmes spécifiques de l'entreprise**.

L'**analyse d'indicateurs d'alerte** présents au sein de l'entreprise (fiche 8) ou encore la **réalisation d'une**



**cartographie** des risques psychosociaux (fiche 9) sont autant d'outils qui aident à la formulation d'un **diagnostic**. Enfin, pour agir, le guide identifie les domaines d'action :

- le système de prescription du travail
- l'organisation du travail
- l'évolution des compétences individuelles et collectives
- l'identité professionnelle et la reconnaissance au travail
- les modes de régulation des relations de travail
- les moyens et l'environnement de travail.

## LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS DES CONTEXTES PARTICULIERS (FICHES 10, 11 ET 12).

Enfin, le guide permet de donner des pistes d'actions face à des situations particulières.

La fiche 10 traite des **risques psychosociaux dans le cas de restructurations**. De plus en plus fréquentes, les restructurations sont souvent vécues brutalement. Elles impactent tant les personnes qui perdent leur emploi que les salariés qui restent dans l'entreprise. Un sentiment d'insécurité est renforcé et des changements importants dans le travail peuvent avoir lieu. Nous avons déjà abordé le sujet des restructurations dans la lettre TSS n° de mars 2009 **(3)**.

Un autre sujet grave, celui des **suicides**, est traité dans le guide à la Fiche 11. Toujours en lien avec notre expérience d'actions dans ce domaine, des pistes pour agir y sont données.

Elodie Montreuil  
Céline Rossetti

**(3)** Les lettres TSS citées sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.secafi.com/fr/actualites/e-letter/>

**Vous pouvez obtenir ce guide sur simple demande, sur le site de SECAFI :**

<http://www.secafi.com/fr/actu-chsct/guide-pour-mieux-prevenir-risques-psychosociaux-rps,63.html>



## La parole à Mohand Chekal

Secrétaire adjoint du CCE de CANON France

### Comment le CHSCT Canon France s'implique t'il dans la prévention des risques psychosociaux ?

Dès l'année 2006, à l'issue d'une procédure de droit d'alerte qui a mis en évidence qu'il existait une importante dégradation des conditions de travail génératrice de stress, le CHSCT Canon France s'est saisi de ce dossier. Après plus de deux ans d'obstruction et de procédures judiciaires, le CHSCT a pu faire appel à un expert. Nous avons fait le constat que les modifications de l'environnement de travail se traduisaient par un mal être et que rien n'était prévu en la matière. Nous avons donc cherché à trouver des éléments de réponse avec l'aide des experts, pour envisager et mettre en place un nouveau référentiel qui permette d'appréhender et de prévenir les risques psychosociaux.

### Comment les expertises réalisées chez Canon vous ont-elles servi ?

Des expertises ont été réalisées dans 5 établissements différents. Fort de ces expertises et à l'issue de négociations avec la direction centrale, nous avons constitué un comité de pilotage regroupant des membres des CHSCT de nos 10 établissements, des membres de la direction et sollicité l'aide d'un expert. L'objectif des travaux du Comité, s'appuyant sur les expertises réalisées, a été de proposer un plan d'action commun à tous les établissements de l'UES ainsi qu'une démarche de prévention.

Les rapports des experts ont permis d'acter officiellement une situation plaçant la direction dans l'obligation de réagir, compte tenu des obligations qui lui incombent en matière de prévention des risques.

### Où en êtes-vous dans la négociation d'un accord de prévention des risques psychosociaux ?

Tous nos travaux ont permis d'aboutir à ce que la Direction propose une charte intégrant un certain nombre de mesures visant à contribuer à un « mieux être au travail » et à adhérer aux normes envisagées en termes de prévention des RPS.

Dans cette dynamique un accord d'entreprise vient d'être soumis par les représentants du personnel à la Direction, avec demande d'ouverture immédiate de négociations.

**Se Former pour Agir**, les prochaines dates de nos formations CHSCT  
à Lyon : du 21 au 25 juin à Marseille : du 14 au 16-18 juin  
à Paris : du 17 au 19-21 mai à Toulouse : du 9 au 11 juin  
A Lille : du 30 mars au 1<sup>er</sup> avril  
Pour s'inscrire envoyer un mail à : [formation@auserviceduce.com](mailto:formation@auserviceduce.com)

Ont participé à ce numéro :

Céline Rossetti  
Elodie Montreuil  
Joseph Vrezil  
François Cochet  
Vincent Jacquemond



## ■ En bref

### Plan santé au travail

**Le PST pour 2010-2014 a été présenté au Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT).**

Il affiche deux objectifs majeurs :

- ▶ Diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- ▶ Développer une politique de prévention active des risques professionnels, comme les risques cancérigènes, les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/dossiers-presse/plan-sante-au-travail-2010-2014-.html>

### 3 000 000 000 €

**L'INRS a estimé le coût du Stress en France.**

Pour 2007, le coût social du stress professionnel serait compris **a minima** entre 2 et 3 milliards d'euros. Il inclut le coût des soins, et la perte de richesse (absentéisme, cessation d'activité et décès prématuré).

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)

## ■ Agenda

**XVIème Congrès l'AIPTLF  
« Le travail dans tous ses états »**

**6-9 juillet 2010**

Lieu : Lille

**Organisateur** : l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF)

[www.aiptlf2010.com](http://www.aiptlf2010.com)

Cette lettre est éditée par SECAFI sous la responsabilité de François Cochet.  
La réalisation de ce numéro a été pilotée par Vincent Jacquemond avec l'aide de Céline Rossetti  
SECAFI CTS – 20, rue Martin Bernard – 75013 PARIS – 01.53.62.70.00 – [www.secafi.com](http://www.secafi.com)

**Pour vous abonner ou pour tout renseignement complémentaire : [lettre.chsct@secafi.com](mailto:lettre.chsct@secafi.com)**