

Nous faisons deux grands reproches à ce rapport de Guy Lefrand.

Le premier reproche est une prise en compte insuffisante de l'ampleur du phénomène des risques psychosociaux. On est quand même dans une faiblesse des préconisations de ce rapport, et finalement dans une très grande continuité par rapport aux mesures qui ont été mises en place depuis le premier plan d'urgence de Monsieur Darcos qui est intervenu fin 2009, notamment pour les grandes entreprises. Donc on a l'impression qu'il n'y a pas forcément de volonté politique de changer de braquet sur la question des risques psychosociaux.

Le second reproche que l'on fait au rapport, et cela a été évoqué donc je n'entre pas dans les détails, c'est la sous-estimation du rôle de l'organisation du travail comme facteur de risque psychosocial.

Pour évoquer très rapidement les différentes mesures, il y a bien sûr des choses sur lesquelles nous sommes en accord avec ce que présente le rapport : il y a des pistes intéressantes. On a évoqué tout à l'heure premièrement la question de la formation : la formation des managers, et en particulier des managers de proximité, mais pas simplement. Il faut aller plus loin : les chefs d'entreprise et en particulier les chefs d'entreprise des PME et des TPE doivent être absolument formés sur ces questions des risques psychosociaux ; les organisations d'employeurs, les syndicalistes, mais aussi les organisations syndicales salariées... Il y a une nécessité aujourd'hui de mieux former ceux qui sont amenés à négocier sur ces questions de risques psychosociaux. Et je participais fin mai à une formation qui était organisée par l'INSA Rhône-Alpes avec Pierre Morville, où on voyait (il y avait énormément de monde dans la salle) qu'il y avait une attente très forte, notamment des salariés, et des élus du personnel.

Deuxième point où il y a aussi des points d'accord, c'est tout le rôle que l'on souhaite pour un certain nombre d'organisations qui aujourd'hui participent à l'amélioration des conditions de travail. On a cité tout à l'heure l'INRS ou l'ANACT, il y a des pistes intéressantes dans le rapport sur la question de la diffusion des bonnes pratiques, sur l'intervention dans les entreprises en termes de diagnostic, en termes de préconisations, on parle d'un label qui est lié au travail... Sauf qu'il y a des nouvelles prérogatives, des nouvelles missions pour ces organismes, et aujourd'hui, on n'est pas très précis sur l'augmentation des moyens financiers et des moyens humains, parce qu'il va falloir beaucoup plus, notamment, de consultants.

Cela fait maintenant plusieurs années, Jean Mallot peut m'en témoigner puisqu'il était dans la première mission pénibilité avec Jean-Frédéric Poisson, que nous présentons des amendements au moment du débat budgétaire pour demander, par exemple, le doublement du budget de l'ANACT. Pour l'instant cela nous a été refusé, donc nous disons à nos collègues de la majorité : la prochaine fois, j'espère que vous le voterez ! Il ne suffit pas de le mettre dans un rapport parlementaire, il faut aussi, à un moment donné, passer aux actes.

Troisième piste, où il peut y avoir aussi un relatif accord, c'est tout ce qui est renforcement du rôle des instances comme le CHSCT. D'ailleurs vous l'avez vu dans les propositions que nous faisons, nous proposons de renommer les CHSCT les TSSD c'est-à-dire introduire la notion de santé à côté bien entendu de la sécurité et des conditions de travail. Mais là aussi, il faudra bien s'assurer que les CHSCT puissent aussi, dans le cadre de l'élargissement de leur mission, notamment sur le droit d'alerte, avoir un maillage dans l'ensemble des entreprises en particulier dans les TPE et dans les PME ; et il s'agit là des questions de CHSCT de territoires, de bassins d'emploi, voire même le rôle aussi des délégués du personnel et des

conseillers des salariés. Là aussi, introduire la question des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, mais à condition que ce document ne soit pas seulement un copier-coller mais que les salariés y participent véritablement, au plus près des situations de travail.

Donc vous voyez il y a toute une série de questions sur lesquelles nous sommes en relatif accord, même si nous pensons qu'on peut améliorer un certain nombre de propositions.

Et puis, j'en termine par là, deux volets par contre sur lesquels nous souhaitons aller beaucoup plus loin :

Le premier tient à la question de la meilleure connaissance, du « mieux-connaître », de l'identification des risques psychosociaux. Nous proposons, et c'est une proposition en débat, de créer un observatoire indépendant sur la question des risques psychosociaux, mais aussi de renforcer le volet risques psychosociaux dans les enquêtes qualitatives de la DARES, comme Summer ou Everest etc. Et puis, bien évidemment aussi, et là on rejoint ce qui a été dit tout à l'heure par Pierre Morville sur le renforcement du droit d'expression des salariés, avoir aussi un questionnaire scientifique qui puisse être donné aux salariés tous les deux ans, pour avoir une meilleure appréhension et une meilleure connaissance des risques psychosociaux.

Et puis j'en termine par le deuxième volet sur lequel nous souhaitons aller beaucoup plus loin, c'est toute la place du dialogue social, de la négociation, et aussi de la reconnaissance des risques psychosociaux et, in fine, la question de la réparation. Nous faisons quatre propositions :

La première est de rendre obligatoire la négociation collective dans toutes les entreprises, pas simplement celles de plus de 1000 salariés sur la question des risques psychosociaux, avec une obligation de résultat et donc éventuellement derrière aussi une de modulation des cotisations en fonction des résultats qui seront amenés par cette négociation.

La deuxième proposition est d'inclure la question des risques psychosociaux dans le champ de l'obligation de sécurité de l'employeur, avec une obligation de résultat ; ça c'est du domaine du code du travail.

La troisième proposition est d'assouplir la reconnaissance des risques psychosociaux dans le tableau des maladies professionnelles. Aujourd'hui c'est extrêmement restrictif puisqu'il faut à la fois prouver le lien entre la maladie et l'environnement professionnel et avoir une incapacité de 25%. Il y a donc quand même une nécessité de réfléchir à ce point là.

Dernière proposition, la question de l'indemnisation. Nous proposons la création d'un fonds d'indemnisation. Là aussi, on pourrait avoir un bonus-malus, en fonction des entreprises qui ont des bonnes pratiques et des bons résultats notamment en termes d'absentéisme, de turnover ou de questions liées à l'amélioration des conditions de travail.