

Du côté de l'UNSP :

Dans le cadre de son projet 'Better Working Places - Better Life', et suite au colloque de Lisbonne sur « la Conciliation entre Vie Professionnelle et Vie Privée », l'Académie Europe de la CESI a poursuivi ses travaux à Rome les 20 et 21/09/2009 sur le thème de :
« la Santé et de la Prévention au Travail ».

En amont du séminaire, l'Académie Europe s'était rapprochée de l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail (OSHA). C'est donc tout naturellement que Brenda O'Brien, directrice du bureau de liaison de Bruxelles de l'Agence OSHA, a ouvert la journée des travaux, immédiatement après les discours d'ouverture du Secrétaire Général de la CESI et des organisations membres italiennes CONF.S.A.L. et CISAL.

Brenda O'Brien a rappelé le rôle de l'Agence de Bilbao relatif au thème de la Santé et de la Sécurité au Travail. Ce travail de sensibilisation se fait notamment via le site Internet de l'Agence, disponible en plusieurs langues de l'Union Européenne. Une campagne est actuellement en cours « Healthy Workplaces - Good for you - Good for business », visant à interpeller entreprises et administrations aux enjeux économiques d'une politique tenant compte de lieux de travail sains, ainsi que de la préservation de la santé des salariés. La CESI est partenaire de cette campagne. Brenda O'Brien a rappelé le rapport « gagnant- gagnant » de ce partenariat.

Stephan Bevan (The Work Foundation) a poursuivi en sensibilisant l'auditoire à l'importance des troubles musculo-squelettiques (TMS), principale cause d'absence au travail. Selon le rapport « Fit for Work » relatif à l'impact des TMS (2007), le coût lié à ces maladies représente entre 0,8 et 2% du PIB de l'Union Européenne. Une détection et un diagnostic précoces, une bonne politique de management et une meilleure sensibilisation des employeurs et des médecins généralistes sont autant de pistes à exploiter pour tenter d'infléchir la courbe croissante des personnes affectées. Selon M. Bevan, il appartient aux acteurs du monde du travail de coordonner leurs efforts afin d'intervenir très tôt et de permettre aux personnes souffrant de TMS de rester en poste ou de n'être absentes que pour une courte période.

Même si aucun lien scientifique n'est à ce jour avéré entre stress au travail et TMS, M. Bevan souligne que beaucoup de travailleurs victimes de ces troubles ont ou développent de l'anxiété, voire une dépression. [1]

Quant au stress au travail, il représente, en effet, le premier risque psychosocial, comme l'a rappelé Patrick Légeron, psychiatre et psychothérapeute. Il a exposé la situation du stress au travail en France et la façon dont les pouvoirs publics se sont penchés sur la question entre 2004, année de l'accord-cadre européen, et 2008, année de la publication du rapport Nasse-Légeron qui préconise, entre autres, des campagnes publiques d'information à ce sujet, la formation des acteurs du monde du travail, des expériences pilotes dans la fonction publique ainsi qu'une recherche scientifique sur les mécanismes du suicide. Il appartient aux entreprises de mener des actions de prévention. Les actions ne sauraient, en effet, se réduire à des mesures prises après la survenance de dommages, telles que des systèmes d'écoute et de numéros verts. D'autres actions devraient porter sur l'organisation même du travail, sur le management (être plus humain, diversifier les tâches...) et sur l'individu (être plus résistant au stress).

Pour M. Légeron, en effet, la santé psychologique au travail doit être considérée comme une véritable stratégie prioritaire des entreprises, pilotée au plus haut niveau et construite avec tous



les acteurs. Seule une véritable mobilisation des entreprises permettra donc au monde du travail d'être constructeur et non destructeur de la santé des personnes. [2]

Prolongeant ces propos, Jean-Michel Miller, chargé d'études à Eurofound, a rappelé également, dans son exposé, le rôle important des conditions de travail. Une étude récente de l'Agence de Dublin menée auprès de 30.000 salariés montre que l'information, la consultation et la formation des personnes sont des éléments-clés de la politique de prévention. Celle-ci doit être considérée non comme un coût mais comme un réel investissement, plus que jamais utile en ces temps de crise économique.

Une table ronde dédiée à la question sensible du harcèlement moral a ensuite été introduite par la diffusion du documentaire THEMA ARTE "Le salaire de la souffrance", présentant un témoignage de victime. Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychothérapeute, qu'on ne présente plus, [3] a donné ses impressions aux participants sur les changements intervenus en France depuis la réalisation du reportage en 2001, rappelant le rôle essentiel de la terminologie en ce domaine. Selon elle, le harcèlement est également à replacer parmi les autres souffrances au travail. Mme Hirigoyen a conclu ses propos en constatant qu'en dépit de la loi de 2002 en France ainsi qu'en Belgique (rappel ajout d'un chapitre dans la loi relative au bien-être), il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

Sur le cadre législatif, M. Philippe Ravisy, avocat spécialiste en droit social, a souligné le rôle prépondérant des règles relatives à la charge de la preuve d'une loi sur le harcèlement moral. Pour la France, ces règles ont évolué en défaveur du salarié suite à une loi de 2003 et à l'interprétation faite par les juges. Cependant, depuis 2008, un revirement de jurisprudence implique les juges dans la recherche de preuves.

Quant à la Belgique la loi anti-harcèlement est entrée en vigueur le 1er juillet 2002 et permet à la victime de déposer plainte, à partir de laquelle la charge de la preuve incombe à l'employeur, ainsi que la recherche d'une solution. Toutefois, ce renversement de la charge de la preuve est, en fait, une charge partagée.

Mais, deux grandes orientations ont vu le jour dans le Moniteur Belge du 6 juin 2007, l'une pour accentuer la prévention primaire, et l'autre, pour renforcer la position juridique de la personne de confiance.

En réalité, le juge se base, en effet, le plus souvent sur des données factuelles: rapports du conseiller en prévention ou du service du personnel, compte rendu médical, etc.

Par ailleurs, il faut avoir épuisé tous les moyens de défenses avant de se pourvoir en justice (conseiller en prévention, médecin du travail,...).

Selon M. Ravisy, la situation s'améliore et l'on s'oriente en France vers une meilleure acceptation de la notion de harcèlement. Dans certains cas, le harceleur lui-même peut être condamné, en même temps que l'entreprise ! Suite aux réactions de la salle, M. Ravisy a précisé qu'une procédure judiciaire longue peut avoir des effets psychologiques néfastes pour la victime, qui doit être en état de pouvoir la mener jusqu'au bout.. Pour la restructuration de la personne victime, Mme Hirigoyen croit davantage en la prévention et la détection des cas en amont qu'en une action judiciaire.



Quant à la réintégration de la personne victime et licenciée de sa structure, désormais rendue possible par les juges, M. Ravisy estime que celle-ci doit être considérée au cas par cas, en fonction notamment de la taille de la structure (changement de service) par souci de ne pas confronter à nouveau la victime à son harceleur. [4]

Emboîtant le pas aux intervenants français, Madame Giello a ensuite présenté le centre anti-mobbing créé par CONF.S.A.L (Italie). Le besoin d'un tel centre, a t'elle souligné, découle essentiellement d'un manque de législation spécifique au mobbing en Italie. Ce centre utilise l'expression « dépression anxieuse réactive » pour définir la principale conséquence du stress lié au mobbing au niveau psychophysique. Mme Giello par ailleurs membre du Comité Paritaire National du Ministère du Travail en Italie, a également informé les participants que le mobbing ferait prochainement l'objet d'un débat au sein de ce Comité, l'un des objectifs étant de suggérer au Ministre d'inclure le mobbing et le stress lié à ce phénomène au rang des maladies professionnelles.

L'un des axes de prévention du mobbing consiste également dans la lutte contre ce phénomène, dès le stade de l'école. C'est ainsi qu'en a décidé M. Ferran Barri, du syndicat espagnol ANPE, en sensibilisant le public à la question du harcèlement moral entre élèves, « le bullying », considéré comme l'antichambre du mobbing.

Après avoir défini ce phénomène et ses conséquences, notamment en termes de déstructuration de la personnalité de la victime, M. Barri a présenté les « protagonistes » de ce triangle du bullying que sont le harceleur, la victime et le groupe. M. Barri a ensuite donné les pistes de travail que sont la prévention, la détection et l'intervention. L'enjeu de la lutte contre le bullying est évidemment de prévenir des comportements néfastes dans la vie d'adulte.

M. Barri a donc appelé de ses vœux une prise en compte du bullying par tous les législateurs, en insistant sur le rôle imparti à la famille du harceleur, dans le programme de rééducation de celui-ci.

« Le harcèlement moral, s'il ne représente qu'une quantité marginale de victimes, doit cependant faire l'objet de toute notre attention tant ses effets en terme de pensées suicidaires et suicides de victimes sont attestés. » C'est ce que nous a rappelé, à l'ouverture de la deuxième journée de travaux, Dominique Van Ryckeghem, co-auteur d'un rapport très complet et très intéressant, traitant du stress dans la Police en Belgique. Les conclusions de cette étude montrent que le stress rencontré par ces professionnels n'est pas spécifique à la profession. Dès lors, en détaillant les facteurs de stress, Dominique Van Ryckeghem a pu délivrer des pistes de détection et de prévention, également valables pour d'autres secteurs d'activités. (enquête disponible au secrétariat de l'UNSP.)

En voici quelques extraits :

- *Les travailleurs enthousiastes travaillent du mieux qu'ils peuvent et fournissent de bonnes prestations. Les travailleurs insatisfaits se mettent en quête d'autres horizons. Ceux qui éprouvent une réelle tension sont sujets à toute une panoplie de troubles, de difficultés à leur domicile, pouvant aller jusqu'aux pensées suicidaires.*
- *Il est important de veiller à la diversité des tâches, aux mécanismes de feed-back et à un certain degré de charge mentale. Il convient de prêter attention à la charge émotionnelle qui pèse sur eux, ainsi qu'à la qualité des relations entre collègues. Dans ce contexte, on ne peut sous-estimer l'importance des plaintes pour harcèlement moral et la nécessité de tuer dans l'œuf tout*



comportement réel de harcèlement moral. Ce phénomène peut en effet engendrer des absences pour maladie, voire des idées suicidaires.

Enfin, si l'on veut éviter le mouvement de personnel, il convient d'offrir aux travailleurs un certain nombre de certitudes concernant le travail.

Certains éléments exigent une attention permanente en raison de l'impact considérable qu'ils exercent sur l'absence pour maladie et sur le suicide. Il s'agit du harcèlement moral, de l'insécurité d'emploi d'un point de vue quantitatif, et à un moindre degré, des déplacements travail- domicile.

Andréas Tautz, Directeur médical au sein du groupe Deutsche Post (DHL), a présenté un cas concret avec ses enjeux, de la gestion de la santé par une société. Une expérience pilote a ainsi été menée auprès de 245.000 salariés sur le dépistage préventif de risques de maladies cardiovasculaires. Ceux-ci représentent en Allemagne le premier poste de dépenses des systèmes de santé, la troisième cause d'incapacité permanente, et la troisième cause d'absentéisme (derrière les TMS et les maladies psychiques). Et de conclure sur le leitmotiv suivant : « nous ne sommes pas seulement responsables de ce que nous faisons, mais également de ce que nous ne faisons pas ».

Enfin, dans une table ronde intitulée « Quelles contributions peuvent apporter les partenaires sociaux à l'amélioration de la santé et de la prévention au travail ? » animée par M. Di Martino, la parole fut donnée à plusieurs représentants d'organisations syndicales.

Faisant écho aux propos de M. Miller, M. Platzner, GÖD- Autriche, a rappelé le rôle prépondérant de la configuration des lieux de travail et leur impact sur le stress des salariés.

Le baromètre du stress en France, à l'initiative de la CFE-CGC, était au centre des propos de M. Salengro, très intéressé par le travail de sensibilisation à ce sujet (Cf. bandes dessinées et film d'animation).

M. Russ, dbb Tarifunion –Allemagne, a souligné que la compétitivité n'est pas l'apanage des entreprises du secteur privé, certains secteurs publics étant désormais confrontés à la concurrence. Selon lui, les axes d'amélioration sont principalement le management ainsi que les conditions de travail. Sur ce point, quelques catégories de salariés doivent faire notamment l'objet d'une attention particulière : les seniors (l'âge de la retraite en Allemagne étant fixé à 67 ans), les salariés des centres d'appel, et les télétravailleurs.

M. Urbini CISAL Italie a conclu en soulignant le rôle des syndicats dans l'accomplissement des trois objectifs fondamentaux en termes de santé et de sécurité sur le lieu de travail que sont la responsabilité sociale des entreprises, la parité de dignité dans le travail et la culture de la prévention.

Le syndicat, de nos jours, face à la question de la santé sur le lieu de travail, doit savoir « interpréter » les tendances et se mesurer avec les possibles solutions aux nouvelles problématiques.

En conclusion, la prévention sur le lieu du travail implique que, du côté de l'entreprise, elle soit considérée comme un « investissement » et non comme un « coût » et que, du côté du travailleur, ce dernier se considère comme « protagoniste » de sa propre santé et de celle des autres, d'où la nécessité d'une participation active du travailleur à la sécurité et au bien-être sur le lieu de travail. Il faut donc impérativement repenser l'organisation du travail, le management et prendre conscience que chacun d'entre nous possède les ressources nécessaires pour être plus résistant au stress, ce qui importe tant pour sa santé que pour son efficacité au travail.



Ndlr je remercie l'Académie Europe de la CESI et en particulier Melle Quintin (CESI) de m'avoir fourni son texte de base, je m'en suis largement inspirée ; mes remerciements vont aussi à Mme Leroy qui m'a aidée dans mes recherches.

[1] selon www.rtlinfo.be du 2.10.2009 - Le mal de dos des Belges coûte 1,6 milliard d'euros, estime l'organisme indépendant de recherche The Work Foundation ; près d'un travailleur belge sur cinq dit souffrir du dos chaque année. Toujours selon The Work Foundation, 100 millions d'Européens souffrent de douleurs musculo- squelettiques chroniques, et jusqu'à 40 p. c. d'entre eux ont dû quitter leur emploi en raison de leur santé.

[2] Patrick Légeron est aussi directeur général de Stimulus, cabinet de conseil en changement comportemental sur le stress en milieu professionnel et a notamment écrit « Le stress au travail », éditions Odile Jacob - 2001, réédité en livre de poche en 2003.

[3] Dans son livre *Malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux*, M-F Hirigoyen étudie spécifiquement ce phénomène dans le monde du travail. [4] Pour M-F Hirigoyen « Respecter l'autre, c'est le considérer en tant qu'être humain et reconnaître la souffrance qu'on lui inflige »- Le harcèlement moral - 1998.

