

# SANTÉ AU TRAVAIL

<b>MIEUX RECONNAÎTRE LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL</b>	<b>78</b>
• Prendre en compte la pénibilité psychique	78
• Prévenir et accompagner les victimes d'épuisement professionnel	78
• Faciliter la reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques liées au travail	79
	79
<b>RÉAFFECTER PLUS JUSTEMENT LES COÛTS DES AT ET MP</b>	<b>79</b>
• Lutter contre la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles	79
• Revoir la méthodologie d'évaluation de l'enveloppe versée par la branche AT/MP à la branche maladie	80
<b>DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ➤ AMÉLIORER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PERSONNELS ET PROFESSIONNELS</b>	<b>81</b>
• Prévenir la surcharge de travail	81
• Garantir le droit à la santé et au repos des salariés en forfait annuel en jours	82
• Encadrer le télétravail	82
• Rendre effectif le droit à la déconnexion	83
• Développer les espaces de discussion	83
• Former les dirigeants	84
• Protéger l'encadrement	84
• Le CHSCT, acteur incontournable de la mise en place de démarches Qualité de vie au travail	84

EXTRAIT DU DOCUMENT « **QUELLE SOCIÉTÉ POUR DEMAIN ?** »

**ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES**

Les propositions de la CFE-CGC pour une société en phase avec son temps

# MIEUX RECONNAÎTRE LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL

## Prendre en compte la pénibilité psychique

Le Compte personnel de prévention de la pénibilité permet aux personnes exposées à des facteurs de risque pouvant laisser des traces durables sur la santé, de bénéficier d'heures de formation puis, au choix, d'un temps partiel ou d'un départ anticipé à la retraite. Le dispositif existant exclut toute réparation de l'exposition à un grand nombre de risques liés au secteur tertiaire - en particulier les risques psychosociaux - alors que 80 % des salariés aujourd'hui travaillent dans ce secteur.

La pénibilité psychique est l'exposition à ces facteurs, qui peuvent être liés aux conditions d'emploi comme à l'organisation du travail ou au relationnel.

L'exposition à ces facteurs a des effets indéniables sur la santé, d'un point de vue physique comme psychique.

La CFE-CGC souhaite donc que les expositions à ces facteurs soient comprises comme « pénibles ».

## Prévenir et accompagner les victimes d'épuisement professionnel

**100 000** personnes seraient victimes d'épuisement professionnel, ou « burn out », selon le rapport de l'Académie française de médecine publié en 2016.

La CFE-CGC milite depuis très longtemps en faveur de la prévention du burn-out. Elle est aussi force de proposition pour que ce syndrome soit mieux reconnu et pris en charge.

Les propositions du rapport publié en février 2017 par la mission parlementaire d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel, font pleinement écho aux positions soutenues par la CFE-CGC dans ce combat.

La CFE-CGC soutient toutes les propositions de la mission parlementaire, et particulièrement :

- d'inscrire le thème de la prévention des RPS dans la négociation annuelle obligatoire portant

sur l'égalité hommes-femmes et la qualité de vie au travail ;

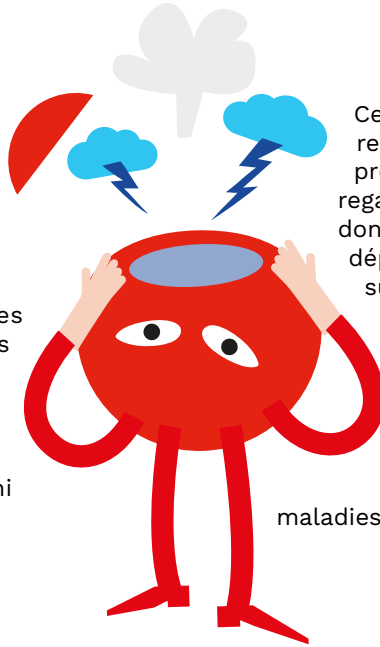
- que soit élaboré un questionnaire au service des médecins pour améliorer le dépistage et la prise en charge des victimes ;
- que puissent être évitées les procédures devant les juridictions ordinaires mettant en cause la reconnaissance, par les médecins du travail, du lien entre la souffrance constatée et le travail ;
- de simplifier la reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle, en l'inscrivant à un nouveau tableau de maladie professionnelle, ou à minima, en ouvrant l'accès aux Commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles qui instruisent le dossier, dès lors que le seuil de 10 % d'incapacité permanente est atteint ;
- d'étendre le droit d'alerte des membres du CSHCT lorsque l'obligation d'établir ou actualiser le document d'évaluation des risques n'est pas respectée.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.

# Faciliter la reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques liées au travail

D'autres pathologies psychiques que celle du burn-out peuvent trouver leur origine dans le travail : la dépression, l'anxiété généralisée, l'état de stress post-traumatique...

La procédure qui permet de les reconnaître en tant que maladies professionnelles est celle du système de reconnaissance complémentaire. Elle nécessite d'atteindre un taux d'incapacité de 25 %, qui n'est ni atteignable ni adapté à ces pathologies.



Cette procédure conduit à une reconnaissance faible de l'origine professionnelle de ces pathologies, au regard de la réalité. Leurs coûts s'imputent donc à tort majoritairement sur les dépenses de l'Assurance maladie et donc sur la collectivité.

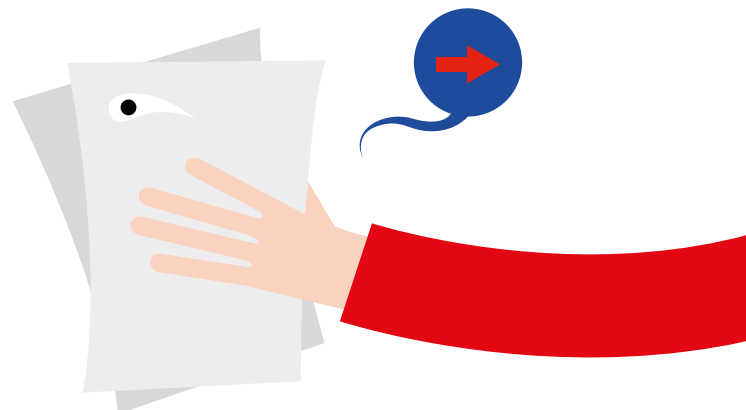
L'ensemble des pathologies psychiques liées au travail doivent bénéficier d'une procédure permettant de reconnaître plus justement leur origine professionnelle. Elles doivent donc figurer dans un tableau de maladies professionnelles.

## RÉAFFECTER PLUS JUSTEMENT LES COÛTS DES AT ET MP

### Lutter contre la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles est largement sous-estimé, au détriment des comptes de l'Assurance maladie qui les prend en charge en lieu et place des employeurs. Ces derniers doivent prendre leurs responsabilités, non seulement pour réparer les risques qu'ils ont engendrés, mais aussi pour les prévenir.

Les autorités doivent faire preuve de plus de fermeté en cas de non-respect de l'obligation de déclaration des risques professionnels.



# Revoir la méthodologie d'évaluation de l'enveloppe versée par la branche AT/MP à la branche maladie

La CFE-CGC déplore la méthode utilisée pour définir l'enveloppe versée par la branche AT/MP à la branche maladie. Cette méthodologie exclut de l'enveloppe le paiement des pensions d'invalidité prises en charge par l'assurance maladie bien qu'elles fassent suite à des arrêts dus à des AT ou MP.

La CFE-CGC demande que le montant des pensions d'invalidité faisant suite à des arrêts dus à un AT ou à une MP, soit évalué et intégré à l'enveloppe reversée à la branche maladie.

La commission ne retient pas, dans son évaluation, les sinistres n'ayant entraîné aucune facturation

d'indemnités journalières en AT ou MP. Pourtant ces pathologies, du fait de leur gravité (8 % sont des affections rachidiennes, 46 % des TMS, et 64 % des bronchopathies chroniques obstructives) ont probablement, pour partie, conduit au versement d'indemnités journalières. La facturation de ces indemnités n'apparaissant pas dans la branche AT/MP : ces coûts sont donc indûment pris en charge par la branche maladie.

La CFE-CGC demande donc que le montant de ces indemnités journalières faisant suite à des arrêts dus à des AT ou MP, soit évalué et intégré à l'enveloppe reversée à la branche maladie.



# DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ➤ AMÉLIORER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PERSONNELS ET PROFESSIONNELS

## ~~~~ Prévenir la surcharge de travail ~~~~

### Conserver une durée légale du travail

Sans remettre en cause directement la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire, toutes les réformes touchant le temps de travail depuis les quinze dernières années ont eu pour but de permettre aux employeurs d'augmenter la durée effective du temps de travail, en minimisant par ailleurs le coût des heures supplémentaires.

Or la protection du coût des heures supplémentaires par la loi constitue un frein à la surcharge de travail.

Ainsi, selon la CFE-CGC, la loi doit continuer de fixer la durée du travail de principe et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui en résulte ce, notamment, afin de prévenir une surcharge de travail.

### Assurer un suivi de la charge mentale de travail

Charge de travail et santé au travail sont indissociables. Dans une société du service qui sollicite ardemment l'activité cérébrale (réflexion, concentration, adaptation, minutie, mémoire, traitement d'informations..), et qui prône l'urgence et l'hyper connexion, la charge de travail cognitive et émotionnelle s'accroît, et doit plus que jamais faire l'objet d'une vigilance accrue.

Afin de prévenir toute atteinte à la santé des salariés, il est impératif de veiller à ce que les objectifs professionnels soient raisonnables. Et de prévoir un suivi de la charge de travail des salariés.

La CFE-CGC propose des outils pour y parvenir :

- vigilance s'agissant du respect des temps de repos ;
- questionnaires d'évaluation de la charge mentale ;
- pratiques visant à prévenir et à réguler la charge de travail.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.



# Garantir le droit à la santé et au repos des salariés en forfait annuel en jours

Le temps de travail des salariés de l'encadrement a toujours été au cœur des préoccupations de la CFE-CGC. Le forfait-jours supprime toute référence à un nombre d'heures de travail effectif, au bénéfice d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

Aujourd'hui, le forfait-jours

**13%** concerne des salariés et un cadre sur deux

Si la loi Travail est venue renforcer l'encadrement des forfait-jours (et notamment le contenu des accords collectifs qui prévoient ce dispositif), elle reste insuffisante pour deux raisons.

La première, c'est que même en présence d'un accord collectif respectant la loi, les salariés en forfait-jours peuvent toujours être exposés à des durées déraisonnables de travail.

La seconde, c'est que la loi prévoit elle-même la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait sur la base d'accords collectifs ne garantissant pas le droit à la santé et au repos des salariés ! Les employeurs pourront en effet s'appuyer sur des dispositions supplétives qui ne sont pas de nature à garantir la santé et le droit au repos des salariés.

Pour la CFE-CGC, il est donc urgent de garantir une durée raisonnable de travail aux salariés en forfait-jours. Celle-ci doit notamment résulter :

- d'une augmentation de leurs temps de repos : repos quotidiens et hebdomadaires de 13 heures et 61 heures ;
- de l'encadrement de la répartition des jours travaillés sur une période inférieure à l'année ;
- d'une réelle limitation du nombre total effectif de jours travaillés dans l'année.

À ce titre, la CFE-CGC revendique par ailleurs qu'en cas d'obligation de dépasser le plafond légal de 218 jours annuels, le plafond ne dépasse pas pour autant 225 jours, et sous réserve du respect de deux conditions impératives :

- les repos quotidiens et hebdomadaires de 13 heures et 61 heures précités ;
- une majoration de la rémunération des jours supplémentaires d'au moins 25 % pour les jours compris entre le nombre de jours de principe prévu par l'accord collectif et 218 jours, et de 50 % à partir du 219<sup>e</sup> jour travaillé.

Par ailleurs, l'encadrement insuffisant du forfait-jours peut conduire à une surcharge de travail, qui empêche la conciliation des temps de vie professionnels et personnels. Surcharge dangereuse pour la santé et la sécurité des salariés concernés.

Aussi, la CFE-CGC affirme l'importance des entretiens entre le salarié et sa hiérarchie, y compris pour les managers, concernant sa charge de travail.

Pour une réelle prévention de situations de surcharge de travail, la CFE-CGC demande à ce que ces entretiens soient organisés à échéance trimestrielle.

## Encadrer le télétravail

Le télétravail s'inscrit parmi les nouveaux modes d'organisation du travail liés au développement des technologies de l'information et de la communication. Celles-ci conduisent les salariés à travailler au-delà des limites physiques et temporelles qui encadraient jusque-là le travail. Ce cadre participait à la protection de la santé des salariés, en dressant une frontière entre vie privée et vie professionnelle.

La CFE-CGC affirme la nécessité d'encadrer ce mode d'organisation pour éviter toute dérive pouvant porter atteinte à la santé des salariés.

### Lutter contre l'isolement

La CFE-CGC met en garde notamment contre l'isolement social que pourrait susciter le télétravail, et souligne la nécessité de maintenir le salarié dans un collectif de travail en limitant le nombre de jours télétravaillés.

## Assurer la conciliation des temps des temps de vie

Le télétravail doit également être encadré de manière à assurer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du télétravailleur. Ce dernier exécute son travail en dehors du lieu de travail. Il aura donc plus de difficulté à s'autolimiter dans ses horaires de travail que s'il l'exécutait dans un lieu de travail avec un cadre horaire défini et contrôlé. Cette problématique est par ailleurs accentuée en cas de surcharge de travail.

C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite que le droit à la déconnexion des télétravailleurs soit assuré. Elle soutient que la charge de travail du télétravailleur doit faire l'objet d'une surveillance accrue, par le biais d'un entretien trimestriel avec le responsable hiérarchique.

## S'opposer au fractionnement des temps de repos

Dans ce cadre, la CFE-CGC tient à souligner qu'elle s'oppose fermement au fractionnement des temps de repos intangibles de 11 heures quotidiennes et 24 heures hebdomadaires, et propose une solution alternative consistant en la mise en place d'une plage horaire élargie de travail, déterminée en fonction du statut des salariés et respectant les temps de repos et durées maximales de travail. Cela permet au télétravailleur de fractionner son temps de travail durant cette plage de manière à organiser et concilier ses temps de vie professionnelle et personnelle.

La CFE-CGC demande, plus généralement, l'ouverture d'une négociation au niveau national et interprofessionnel afin de discuter collectivement des problématiques posées par le télétravail et de proposer un cadre juridique adapté.

## Rendre effectif le droit à la déconnexion

La CFE-CGC se félicite de la consécration d'un droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés, par la loi du 8 août 2016. C'est un droit qu'elle revendiquait depuis longtemps afin de répartir de manière plus équilibrée les temps de vie personnelle et professionnelle.

Afin de rendre effectif ce droit, la CFE-CGC souhaite que les négociations à ce sujet prévoient :

- le blocage de la réception (et non l'envoi) de courriels ou sms durant le temps de repos des salariés. Cela permet de pallier un sentiment d'urgence, d'instantanéité dont pâtissent les salariés qui se sentent obligés de traiter et

répondre aux messages électroniques qu'ils reçoivent durant ce temps de repos. Dans le même temps, cela permet de ne pas générer de frustration pour l'expéditeur du message ;

- la formation des salariés, de leurs supérieurs hiérarchiques et des membres de la direction, à l'utilisation pertinente des outils numériques ;
- d'exclure l'utilisation de ses outils personnels à des fins professionnelles.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.

## Développer les espaces de discussion

Dans le prolongement de l'ANI Qualité de vie au travail du 9 juin 2013, consacré par la loi du 17 août 2015, la CFE-CGC tient à rappeler que l'espace de discussion est un outil essentiel à la définition d'une bonne qualité de vie au travail.

Cet espace permet en effet aux collaborateurs de co-construire des réponses adaptées à des problématiques d'organisation du travail qui leurs sont propres, sans

amoindrir pour autant le rôle des représentants du personnel et de la hiérarchie dans cette démarche.

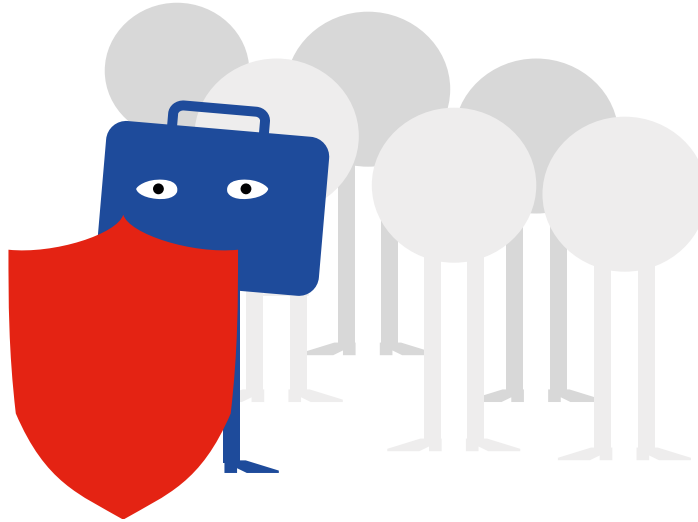
La CFE-CGC souhaite que ces espaces soient mis en place dans les organisations. Elle demande également que le management dispose de ses propres espaces de discussion.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.

## Forme r les dirigeants

L'implication de la direction et sa conviction de l'existence d'un lien entre santé au travail et performance, sont essentielles pour obtenir une démarche QVT efficace.

A cet effet, la CFE-CGC souligne la nécessité de former les dirigeants et le Conseil d'administration (le cas échéant) au lien entre QVT et compétitivité.



## Protéger l'encadrement

La CFE-CGC rappelle la nécessité de protéger la santé de l'encadrement dans toute démarche liée à la QVT. En effet, le manager, chargé au quotidien d'organiser l'activité et de faire face aux difficultés rencontrées par les salariés, se positionne comme un relai essentiel de la politique de l'entreprise.

Il faut cependant veiller à ce qu'il ne soit pas l'outil exclusif du déploiement et du succès (ou de l'échec) de la politique de la direction.

La CFE-CGC soutient donc que, dans le cadre de la

mise en place d'une démarche QVT :

- le rôle du manager doit être précisé : la répartition entre ses objectifs opérationnels et ceux liés au management doit être claire ;
- des moyens adéquats doivent lui être attribués pour répondre à ces objectifs (ressources humaines ou matérielles, formations spécifiques) ;
- le management doit disposer de son propre espace d'expression autour du travail.

## Le CHSCT, acteur incontournable de la mise en place de démarches Qualité de vie au travail

Face à l'émergence des risques psycho-sociaux, qui touchent particulièrement la population de l'encadrement, la CFE-CGC veut inscrire le CHSCT comme un acteur incontournable dans leur prévention, qui passe par la mise en place de démarches QVT. Les représentants du personnel au CHSCT doivent disposer de tous les outils permettant de prévenir et de faire cesser ces risques lorsqu'ils apparaissent. Ils doivent avoir connaissance des leviers en leur possession.

À cet effet, la CFE-CGC souligne la nécessité de former spécifiquement les représentants du personnel au CHSCT à la réalité des RPS et aux actions permettant leur prévention et leur disparition.

Il est également nécessaire de former les employeurs au rôle et au fonctionnement du CHSCT.