

1^{ère} Journée de Prévention des Risques Psycho Sociaux en Vaucluse

25 février 2010 de 8h30 à 17 heures
Espace Clos Folard à Morières-les-Avignon

Synthèse des interventions et des échanges (ordre chronologique – retranscription partielle)

8H30 - Ouverture de la 1^{ère} Journée départementale de la Prévention des Risques Psycho Sociaux.

Joël Granier, maire de Morières-les-Avignon accueille les 220 participants et affirme l'intérêt majeur de cette rencontre sur la prévention des risques psycho sociaux au travail. Il précise qu'il est également concerné en sa qualité de maire puisque les ressources humaines de la commune représentent 150 collaborateurs. Sa démarche de prévention des RPS : écoute, formation et démocratie participative.

François Burdeyron, préfet de Vaucluse fait un bref état des lieux de la santé au travail et pose la question Quel est le rôle de l'Etat ?

- Faire évoluer la réglementation, impulser une politique nationale d'action avec la mise en place du plan de prévention de risques psycho sociaux, développer le dialogue social. Les réorganisations des entreprises dans un contexte de crise donnent de bonnes opportunités pour améliorer l'environnement social et aussi pour bien engager la reprise économique.

Certains métiers ont une image dégradée et n'attirent pas beaucoup de collaborateurs, certains postes restent vacants. Car les conditions de travail apparaissent dures, dans le bâtiment notamment, les travaux publics également. Ces professions ont intérêt à améliorer elles-mêmes leur capacité d'attractivité en prenant en compte les facteurs psycho sociaux. Le BTP s'y emploie.

En Vaucluse, il existe un comité départemental de prévention des risques psycho sociaux. Il y a une action de formation des représentants du personnel, l'implication de plus en plus forte des services de santé au travail, l'engagement par la CGPME dans une démarche d'accompagnement des entreprises, des actions d'information comme l'atteste cette journée.

C'est un sujet important pour la société, pour les personnes. Il ne s'agit pas de « victimiser » les collaborateurs des entreprises, mais atteindre un objectif socialement positif et économiquement porteur. C'est en traitant ces risques que l'on rendra service au système, aux individus et à la société.

La première présentation concerne « L'action en prévention des RPS en Vaucluse » par Philippe Sotty et Dominique Pautremat, DIRECCTE Avignon et Marseille.

Philippe Sotty insiste sur des éléments de constats et des axes de travail. Le constat : une évolution profonde du travail ces dernières années, des organisations, des pratiques managériales avec une individualisation accrue facteur important de création des RPS, l'incertitude sur l'avenir créent des préoccupations particulières. Concilier les besoins de l'entreprise (qualité, productivité, rentabilité, etc.) et ceux des salariés (autonomie, reconnaissance, soutien dans le travail) s'avère souvent difficile. On constate une altération du sens du travail et de l'intérêt pour le travail. Comment prévenir cela ?

Le ministère du travail nous demande de décliner fortement le plan d'action aux échelons national, régional et local. Rappelons que l'obligation d'évaluer les risques psycho sociaux s'impose à toutes les entreprises.

Nous nous sommes rapprochés des préventeurs, afin de mettre en place un travail en réseau, et des actions de mieux en mieux concertées au niveau départemental. Nous avons engagé des études pour bien caractériser ces situations de RPS, identifier les indicateurs sur ce sujet et nommer correctement les difficultés rencontrées, notamment les extrêmes (le déni ou le tout harcèlement). Il est de notre responsabilité sur un sujet aussi grave de mettre les bons mots sur les bonnes choses. Un document de définitions sera bientôt disponible sur internet. Nous réalisons au niveau régional la revue des RPS, un site internet avec un espace départemental, un réseau de consultants pour aider les entreprises. Nous engageons aussi des actions concrètes avec les entreprises.

Dominique Pautremat, DIRECCTE : Nous avons mis en place depuis 2007 le comité départemental de prévention des risques psycho sociaux. Un document recense les définitions et l'état des lieux, et sera mis à jour. Ce comité est composé des organisations patronales (MEDEF, CGPME, CNPA, UIMM, CJD...), les syndicats de salariés (FO, CGT, CFE CGC,...), les préventeurs (services de santé au travail, l'inspection du travail, la DIRECCTE, le département Prévention des Risques professionnels de la CRAM Sud-Est, la MSA et ACT Méditerranée...). Nous avons lancé un réseau de préventeurs et facilité les échanges lors de rencontres. Les actions de fond concernent la méthodologie d'action avec un psychologue du travail en appui. Le Groupe d'appui pluridisciplinaire (GAP) intervient concrètement sur des cas particuliers.

Philippe Sotty précise que le rôle du GAP. Dominique Pautremat présente une action collective menée récemment avec une dizaine d'entreprises. Des actions de communication ont également été conduites par le comité.

La seconde intervention : Christian Buchet, médecin du Travail, expose un état des lieux des RPS en Vaucluse en lien avec le tissu économique départemental.

- Qu'est ce qu'un risque ? Nous constatons depuis les années 80 une accumulation de contraintes, une complexification du travail. Une étude importante SUMER faite en 2003 est reconduite cette année.

L'exemple des secrétaires qui font plusieurs tâches, interrompues fréquemment, idem chez les infirmières, idem la charge de travail des petits patrons... La situation la plus défavorable étant l'association d'une demande psychologique importante avec une faible latitude décisionnelle. Ce type de situation est appelé « Jobstrain ».

L'équilibre ? Pour sortir de la logique harceleur-harcelé, on adopte une approche plus ergologique avec le triangle du travail qui repose sur l'équilibre entre l'individu, les autres et le travail réel.

Cf l'intégralité de l'intervention de C.Buchet en document joint.

Franck Martini, psychologue du travail, intervient sur le thème « Agir en prévention » et débute son propos par une précision majeure : il faut distinguer l'évaluation de l'exposition au risque et la prévention du risque. L'attribution des responsabilités (la faute à qui ?) n'est pas une démarche efficace en prévention. Nous distinguons la prévention primaire (préventive) qui concerne les facteurs d'exposition au risque, comment on travaille, quel est l'écart entre le travail, comment je conçois l'espace de travail qui impacte la qualité de l'environnement. La prévention secondaire (corrective) constate une situation de mal-être et met en place des groupes de travail pour comprendre d'où viennent les difficultés. La prévention tertiaire (curative) concerne la gestion des compétences, la gestion du changement, l'organisation du travail, etc.

Se donner des garanties pour traduire dans la réalité le plan d'action établi, et que les objectifs de prévention fixés soient atteints. Ne pas prendre les moyens pour la fin qui est d'améliorer la santé et la sécurité dans l'entreprise. La constitution d'un groupe de suivi sera l'une des solutions, avec une mission de veille et de suivi tout en veillant à ne pas construire des « usines à gaz ». Il s'agit d'intégrer la prévention des RSP dans les dispositifs existants et dans le fonctionnement de l'entreprise.

Echanges à partir des questions reçues par SMS ou de l'assistance :

- Ces mesures sont-elles applicables aux fonctionnaires ? - Oui, sans aucun doute
- Quelle formation pour les managers ?
- Il existe des formations pour les animateurs des CHSCT. On a fait des infos avec les organisations patronales, mais rien de spécifique au stress.
- D'autres pays travaillent ils sur ce problème ?
- La formation des futurs managers dans les grandes écoles en France est quasi inexistante. L'Allemagne et le Canada proposent des solutions pour améliorer la vie au travail.
- Pourquoi ces mots là ne sont pas associés directement au risque professionnel ?
- Dans le champ du travail, le RPS est bien un risque professionnel.
- La responsabilité opérationnelle de la prévention incombe à l'entreprise.
- Est-il injurieux de dire à son employeur je suis stressé ?
- Pas du tout ! il existe des médiateurs et des lieux lorsque le dialogue n'est pas possible.

Intervention de Thomas Redondo et Anne Dubuisson sur le thème « Textes et jurisprudence » Explications et incidences de l'accord national sur le stress

Anne Dubuisson fait un point sur le harcèlement moral : définition et illustration jurisprudentielle. Le droit français s'appuie sur un principe général de protection de la santé physique et mentale et des principes généraux de prévention et l'obligation d'évaluation des risques. La définition est assez large et 4 arrêts rendus par la Cour de

cassation en 2008 font date. La chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à rappeler fin 2009 que le harcèlement moral peut être indépendant d'une intention malveillante. Dernière décision en date du 3 février, la Cour de cassation rappelle l'obligation de prévention des employeurs qui doivent tout faire pour éviter la survenance des pratiques de harcèlement moral.

Cf document intégral remis.

Thomas Redondo précise que le harcèlement moral et le stress restent des notions distinctes. L'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 est le premier texte français concernant le stress et s'inscrit dans une démarche « à froid ».

L'accord fait référence à la notion de travailleur avec des recommandations pragmatiques pour l'employeur.

Une nécessité apparaît d'organiser la prévention en amont. Le CHSCT est un acteur, tout comme le médecin du travail, pour intervenir avec le chef d'entreprise et les représentants du personnel. La formation des représentants du personnel, la formation du management de proximité constituent des axes de progression.

Sur la question de la réparation et le régime d'indemnisation du stress par le comité de reconnaissance des pathologies professionnelles : sur l'année 2008, aucun dossier sur les 8 dossiers d'état dépressifs, n'ont été reconnus maladie professionnelle.

Echanges à partir des questions reçues par SMS ou de l'assistance :

Intervention d'un employeur dans la salle sur 2 points : - L'employeur est présumé coupable puisqu'il doit prouver l'attitude par rapport au salarié. Il existe aussi une forme de harcèlement vertical remontant, dont il n'a pas été question jusque là.

- Effectivement, des décisions de justice attestent de faits de harcèlement du salarié vers l'employeur et de collègues de travail entre eux.

- Dans le cadre des RPS, que se passe-t'il si aujourd'hui un dirigeant de TPE PME ne met pas en place un processus de prévention et qu'un problème survient ?

- Après examen par le juge d'une demande de reconnaissance en maladie professionnelle, l'employeur devra répondre devant le tribunal des affaires sociales éventuellement de faute inexcusable.

Table-ronde entre les partenaires sociaux sur la question de la prévention des RPS

CGPME, UP – MEDEF, FO, CGT, CFE - CGC

Intervention de Claude Nahoum, secrétaire général de l'Union Patronale de Vaucluse MEDEF 84 : Il faut intégrer la question des RPS dans un contexte social plus général : le mal-être n'est pas réservé à l'entreprise. L'individualisme croissant en est l'une des causes.

Gilles Fournel, secrétaire général de l'UD CGT du Vaucluse insiste sur l'organisation du travail, sa finalité, sa déstructuration qui est une source de RPS. Il propose que soient mises en place des commissions paritaires locales dans un ou deux bassins d'emploi du département sur l'accord stress.

Témoignage de Serge Vallet, CFE CGC qui a travaillé pour un pôle de compétitivité : pour moi, le RPS est lié à l'être humain, pas uniquement lié au travail. La rupture du dialogue social créé un climat social dégradé avec des déséquilibres.

Echanges à partir des questions reçues par SMS ou de l'assistance :

- 83% des PME vauclusiennes démunies de représentants de syndicats ne peuvent aborder le problème de manière collective. Pour dépasser les difficultés de salariés dans les TPE, PME, la prévention doit se faire en libérant la parole, en échangeant entre les syndicats salariés et employeurs,

- Pour FO, deux causes : de plus en plus les petites entreprises sont rachetées par de grands groupes où l'individu est oublié. D'où des restructurations, fusions, regroupement faits avec une concertation insuffisante (exemple : le Pôle Emploi).

- Regrouper les entreprises ?
- Claude Nahoum, Union patronale de Vaucluse a proposé l'ouverture d'une commission paritaire pour travailler sur le sujet, elle est partie prenante pour rendre opérationnel ce projet. Nous avons l'habitude du dialogue social dans le Vaucluse, on a des choses à faire ensemble. La difficulté est l'aspect multiforme du problème. L'inspection du travail intervient pour la répression ; pourtant le dialogue existe dans les TPE, il ne faut pas dramatiser !
- La situation est-elle plus difficile dans le Vaucluse ?
- Bernard Vergier CGPME : dans notre département, il y a beaucoup de dialogue, l'évolution depuis 10 ans est considérable. LA CGPME a donné l'exemple en région, un grand pas de fait. Il y a encore du travail à faire mais il faut aller lentement.
- M. Bonnal : il faut des négociations au niveau des branches pour des applications locales.
- C. Nahoum : l'opposition entre les grands groupes et les PME/TPE n'est pas pertinente. Les avancées dans les grands groupes apportent aux petites entreprises, la stigmatisation du gouvernement est totalement inadaptée avec les listes rouges publiées récemment.

Echanges et interventions avec la salle :

- Un accord est en cours de préparation sur la violence au travail. Quels critères seront retenus ?
- Le but de l'accord est de poser les principes, après il faut analyser situation par situation. Les partenaires sociaux sont là pour analyser. Puis sur le terrain, on intervient au cas par cas. Laissons-nous le temps de poser les principes généraux.
- Ce qui se passe dans les entreprises (travailleurs muselés) influence la vie sociale en général et est la cause de l'éclatement de la société. La signature de l'accord sur le stress au travail renoue les relations dans l'entreprise et cela aura forcément des répercussions dans la société.
- C'est un paradoxe, le harcèlement n'est pas toujours vertical et j'ai du mal à accepter de voir cloisonner les entreprises dans un rôle de harceleur. L'envie de bien faire, de discuter et de remettre l'humain au centre du débat est essentielle. Etre performant et faire participer ses salariés à la réussite, en considération, en reconnaissance, va dans l'intérêt collectif.
- Approbation générale.
- Il est important que le salarié puisse se réapproprier son travail y compris dans les choix de gestion et les conditions de travail.
- Quelle sera la conséquence de ce colloque ? Il faut une traduction concrète !
- Nous n'avons pas attendu ce colloque pour commencer à travailler !
- Quand on parle stress, le chef d'entreprise est concerné aussi ! Son état de santé doit être pris en compte. Le partage du travail doit nourrir la sérénité chez l'être humain.
- Intervention Catherine Pin : La métallurgie a signé un accord en décembre 2009 pour que les entreprises fassent un point sur le stress au travail.
- B. Vergier : une dizaine d'entreprises dont la moitié dans le secteur automobile, de 5 à 80 salariés, ont diagnostiqué des dysfonctionnements d'organisation. Des adaptations vont être faites. Cette action de la CGPME a été conduite avec des syndicats de salariés, avec les organismes préventeurs et les services de l'état.
- Les postes intermédiaires souffrent le plus, notamment dans le milieu hospitalier, principalement dues aux organisations du travail.
- Serions-nous dans deux réalités différentes entre la souffrance d'un salarié à son poste de travail, et la réflexion sur la prévention des RPS. ? Je voudrais avoir le sentiment d'avoir avancé aujourd'hui !
- Vous voyez la partie émergée de l'iceberg. Le Medef travaille sur le fond, les lignes de force du projet partent de la compréhension du phénomène. L'erreur serait d'appréhender la problématique de manière médiatique.

- M. Bonnel : Le piège serait d'attendre que le législateur intervienne pour arriver à des accords. On ne peut pas attendre plus longtemps. Ne laissons pas les services de l'Etat nous tracer le chemin. Avant le salarié était usé physiquement, aujourd'hui les salariés sont usés psychologiquement, ils partent en retraite dès qu'ils le peuvent.

- Les élus locaux sont-ils représentés dans les groupes de travail ? Car la fonction publique territoriale représente un grand nombre de salariés.

- Non, car ce n'est pas le cadre fixé dans la préparation de ces travaux.

Témoignage Laurent Guachierotti, concession automobile : On a constitué un groupe de travail. Travailler sur les facteurs psycho sociaux permet aussi d'améliorer sa compétitivité et la satisfaction du client. On a travaillé avec une dizaine d'entreprises dont 5 du secteur automobile.

14H00 : Table-ronde Entreprises : retours d'expérience et témoignages

M. Trentesaux : L'association Saint-Paul assure la gestion de 3 établissements de santé, avec une direction commune aux différents établissements. Le médecin du travail a identifié des souffrances au travail ; une enquête a fait remonter une demande psycho très forte. La CRAM, cellule des risques professionnels, a réalisé une enquête car les déclarations d'accidents du travail étaient nombreuses. Par expression directe des salariés, un état des lieux puis une phase d'actions et le suivi de la réalisation des solutions choisies. Le CHSCT a validé ce projet. Début 2009 le groupe de travail pluri professionnel avec un membre du CHSCT est mis en place. Mais le groupe de travail a eu du mal à trouver sa place, la hiérarchie de proximité se sentant mise en cause. Je suis arrivé comme directeur en août 2008 et j'ai écouté les doléances, certaines objectives d'autres beaucoup moins. Parmi les actions : l'architecture, des petits riens comme la gestion des autorisations de sortie, etc. Fin 2009, le groupe de travail se sentait peu productif. Mais il a permis aux collaborateurs de s'exprimer. Il est décidé de revoir l'organigramme de la structure masse et des actions rapides (révision des plannings, aménagements à court terme, réflexion sur le projet d'établissement).

Mme Graillat, membre du CHSCT : Il était difficile pour les employés de s'exprimer sans crainte face à leur hiérarchie. Qu'est ce qui créait cette souffrance ? Difficile à expliciter. Aujourd'hui, les conditions de travail sont meilleures. M. trenteseau souhaite impliquer le groupe de travail dans le suivi des actions dans le cadre d'un projet d'établissement révisé.

Cathy Chabrilange, accompagnateur à l'emploi au centre social l'Espélido à Montfavet, témoigne comment sa direction a anticipé le risque de stress des employés : Des groupes de parole avec une psychologue se réunissent régulièrement pour gérer le stress dû au suivi des personnes en recherche d'emploi que nous accompagnons et à des conflits internes. Aujourd'hui, les demandeurs d'emploi adhérents du PLIE, ont besoin de redynamisation car ils nous arrivent « cassés » pour diverses raisons.

Pierre Casadei, DRH Société européenne des produits réfractaires (SEPR), producteur de céramique électrofondue au Pontet qui emploie 7 à 800 personnes.

Lorsque les CHSCT des différents établissements de la SEPR lui ont proposé de penser aux RPS, Pierre Casadei craignait d'engager une telle démarche, par peur de « donner la bûche pour se faire battre ». A décidé d'ouvrir une commission avec les partenaires sociaux, un médecin du travail... Comment traiter ce problème ? a pris la décision de réfléchir à la prévention, pas au curatif.

Patrick Vaniscotte, délégué CGT de la SEPR : Confronté à des souffrances mentales au travail avec absentéisme et licenciement liés, nous avons demandé à la direction une commission « santé mentale au travail ». Nous avons travaillé il y a 2 ans sur cette commission. Démarche trop lente vu l'urgence du sujet qui a été reprise ensuite avec la création de la commission « Bien-être au travail ». Grâce à un questionnaire précis, on souhaite réaliser un panorama des RPS. Nous formons les représentants syndicaux à ces questions.

Echanges et interventions avec la salle :

- Quel est l'élément déclencheur de votre démarche ?

- La souffrance des collaborateurs d'une part. De plus, le CHSCT doit traiter les RPS au même titre que tous les risques professionnels.

Intervention salle : - Le secteur social et médico social souffre de ses conditions de travail, la prise en charge de personnes en difficulté étant source de stress. Comment faire face à cette souffrance et au manque de sécurité au travail ?

Réponse(s) :

- On fait face comme on peut.
- Il n'existe pas de formation ou de préparation spécifique à ce type de démarche.
- Les représentants des syndicats sont formés aux RPS.
- Les collaborateurs des établissements sociaux ont été formés.
- Les formations des managers issus des grandes écoles prennent peu en compte la charge mentale ; on y vient par conviction ou par crainte. Encore du chemin pour intégrer cette dimension dans les formations des cadres.

Intervention salle : - Comment financer, pour des établissements comme les nôtres qui dépendons de financements publics, des interventions pérennes pour faire de la prévention ?

- C'est un réel problème. Mais on est passé d'une culture où les échanges et le temps de parole ont laissé la place à un individualisme accru. Lorsque les chefs de service identifient les problèmes, cela se passe bien.

Témoignage dans l'assistance :

Hélène Blanc, secrétaire du syndicat CGT de l'hôpital de Carpentras et de l'union syndicale Santé Action sociale du Vaucluse : - Je ne pense pas que les RPS relèvent de l'individualisme. On a vu des dégradations très fortes de la notion de collectivité, l'équipe n'existe plus. Ces temps d'échange et de respiration, le scindement des équipes, le turn over, l'externalisation de certains services ont favorisé les RPS. Une étude présentée en CHSCT il y a 3 ans découvrait l'ampleur du problème. Un groupe de travail vient d'être mis en place, en parallèle du CHSCT, mais n'a pas encore amélioré les problèmes psycho sociaux. Comment faire lorsqu'on est maltraité dans son travail pour être bien-traitant avec ses patients ? Quand on soigne, on a du mal à exprimer sa propre souffrance.

Réaction (s) : - Le terme de « polyvalence » dans la recherche d'emploi est dangereux et génère des échecs professionnels, donc du stress.

- Psychologue, je suis interpellée par le nombre de personnes qui prennent en compte l'humain. La communication et la concertation dans l'entreprise peuvent pallier le manque de financement et repérer les indicateurs de stress chez leurs collègues.

- Pour redessiner une organisation, on ne peut faire l'économie d'un diagnostic. Pour cela, on se fait aider par des ergonomes, des psys.

- Il est important de mesurer l'impact sur le niveau de stress des salariés de l'annonce d'un plan de suppression de 96 postes à la SEPR. Les agents de maîtrise et techniciens veulent continuer à bien travailler et subissent de plein fouet la souffrance mentale.

- Je travaille dans un grand groupe et nos interlocuteurs des services internes sont souvent très éloignés tant sur le plan géographique qu'au niveau des préoccupations.

- Représentant FO aux ASF évoque les problèmes PS aux ASF : suite aux nombreuses négociations et au travers de l'accord national, nous travaillons au diagnostic avec un psychologue recruté par l'entreprise. Dans l'avenir, nous voulons des actions préventives efficaces. La direction a pris conscience de prévenir ces risques et partage avec les organismes syndicaux la volonté d'une qualité de vie au travail.

Marie Christine Peyronnel du CHS Montfavet,- a suivi une formation « Violence et harcèlement au travail ». Un audit interne a été réalisé dans l'établissement : 66% du personnel a participé à cet audit et témoigné de conditions déplorables. Le seul aspect positif à ce jour : la direction générale a reconnu le niveau de souffrance des collaborateurs.

- Dans le secteur médico social, les soignants ont besoin du soutien et de la reconnaissance de la hiérarchie car le retour des résidents ou patients n'est pas assez gratifiant.

Table ronde « Rôle des divers préventeurs dans l'appui à la prévention des RPS »

Dr Buchet, médecin du travail / C. Carmignani, ACT- Méditerranée / JF Dalvai, DIRRECTE / Y. Lecam, Directeur AIST Avignon / M. Meyer, OPPBTP / JL Soler, ingénieur conseil à la CRAM / Dr Auguste, médecin du travail / R. Tremblay, MSA.

Après une brève présentation des fonctions et missions des intervenants, le débat s'engage sur le champ d'intervention du médecin du travail. Le médecin du travail est le témoin de tous les acteurs de l'entreprise car les facteurs PS concernent tout le monde. En première ligne de la prévention des RPS, il tente d'établir un diagnostic avec des éléments factuels.

- Christian Buchet, médecin du travail, a reçu cette semaine une salariée qui arrivait avec un certificat médical « de harcèlement moral ». Or, derrière ce terme se cachaient en fait plusieurs problèmes organisationnels.

- Le RPS est devenu un risque émergent très fort.

- Dans le BTP, le RPS est pris en compte. C'est une priorité des entreprises. Le tabou est réel quand il s'agit d'aborder ce sujet. Lorsqu'une situation de travail à risque technique est détectée, cela génère aussi stress et tension. Depuis 2003, la démarche ergonomique dans le BTP a du mal à démarrer. La branche est vigilante et devrait prendre le problème à bras le corps.

- Dans l'Agriculture, le risque lié aux RPS fait peur. Il faut être à l'écoute des indicateurs : turn over, absentéisme... Qu'est-ce qui se cache derrière ? Des démarches ont été tentées par les entreprises pour construire une action et créer du lien dans l'entreprise.

- Les RPS ne datent pas d'hier, c'est un sujet délicat et complexe, ils surviennent soudainement. Souvent les salariés ne savent pas que les visites des médecins du travail peuvent intervenir à la demande du salarié. Le médecin du travail préfère « prévenir que guérir », plus facile ! Le médiateur peut essayer de régler les difficultés entre salariés et employeurs à la demande de l'un ou de l'autre.

- Le médecin du travail a un rôle de conseil qu'il convient de ne pas sous estimer.

- Les contrôles de l'inspection du travail vérifient que le document unique d'évaluation des risques existe. Lorsque les problèmes sont déjà installés dans l'entreprise, il s'agit de comprendre les situations, de décrypter objectivement malgré la forte charge émotionnelle des personnes en état de stress. Sortir de l'affect, prendre de la distance, et ensuite intervenir.

Echanges et interventions avec la salle :

- Le « harcèlement » de collègue à collègue peut se heurter à l'indifférence de la hiérarchie, comment gérer ?

Réponses et réactions :

- Le médecin du travail va recentrer le discours sur l'activité de travail. C'est du ressort de l'employeur de gérer ce conflit, il peut se faire aider par un service extérieur. Généralement, les problèmes de répartition de charge de travail, de régulation, d'organisation, émergent et créent ces conflits. Il ne s'agit que rarement de conflits individuels.

- L'employeur responsable de la santé physique et mentale du salarié peut être mis en cause pénalement pour ne pas avoir réagi, même s'il n'est pas responsable des relations dégradées. Par exemple, dans un cas avéré d'homophobie de salarié à salarié.

- Les services de santé au travail interviennent chez leurs adhérents du secteur privé et aussi dans certains établissements publics.

- Question salle : Quelle est l'autonomie des médecins du travail ? Quid du risque de violation du secret médical ?

- Pas de dérogation : tout médecin est tenu au secret médical. Comme la confidentialité des informations, l'indépendance du médecin est réelle. Le financement de la médecine du travail par les employeurs n'implique pas de pression pour agir de telle ou telle manière.

- Il existe 6 sections d'inspection du travail dans le Vaucluse avec 3 agents de contrôle chacune. Chaque entreprise est visitée en moyenne une fois tous les 14 ans.

La sinistralité des entreprises est un bon indicateur pour guider l'action des médecins du travail au niveau des RPS. La CRAM a une action particulière sur les personnels soignants des établissements hospitaliers. Un réseau de consultants a été constitué et l'entreprise peut voir le fonds d'aide à l'amélioration du travail prendre en charge les frais (CF liste remise aux participants).

L'inspection du travail en cas de RPS reconnu s'adresse à l'employeur :

1^{er} niveau : Lettre d'observation

2^e niveau : Mise en demeure de l'employeur à se mettre en conformité

3^e niveau : Le procès-verbal constate l'infraction, il est transmis au procureur de la République.

La prévention des RPS dans le cadre d'interventions coordonnées et concertées est sur la bonne voie en Vaucluse. Les intervenants sont optimistes quant à l'avenir de la prévention.

16h 45 – Conclusion des travaux et synthèse

Richard Liger, Directeur départemental de la DIRECCTE : Cela fait trois mois que je suis dans le département de Vaucluse : « Je ne savais que vous souffriez autant ». Au regard des échanges de cette journée, force est de constater qu'une prise de conscience se généralise. Ici ou là, des accords existent. Reprenons le fil de la journée et rappelons les grandes lignes des interventions qui ont jalonné cette première rencontre autour de la prévention des risques psycho sociaux. Dans le Vaucluse, la prise en compte du stress ne date pas d'hier. Le comité départemental de prévention des RPS a été créé pour agir concrètement.

Je ne m'émeus pas que l'on puisse identifier les entreprises ont mis en œuvre un plan concerté d'actions contre le stress au travail et celle qui ne le font pas. J'ai beaucoup apprécié la franchise lors de la table ronde des employeurs et l'évocation des difficultés. Le rapport national sur le stress au travail présenté hier énumère 10 propositions de cadrage. Cette prévention doit être prise en charge par le plus haut niveau de hiérarchie des entreprises.

Parmi les perspectives 2010, je citerai un rapprochement bien engagé avec le secteur régional de l'agroalimentaire pour mettre en place des actions collectives de prévention. Nous reconduirons également l'action collective avec la CGPME dont la première édition a connu un grand succès. Enfin, nous ferons en sorte d'élargir la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail par l'intégration de psychologue.

Enfin, je prends bonne note de la proposition conjointe du MEDEF 84 et de la CGT évoquée ce matin pour créer une commission paritaire locale sur le thème des RPS. Les services de l'Etat vont s'engager ainsi pour aider les PME TPE qui n'ont pas toujours les moyens d'engager des actions de prévention.