



Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux

MANIFESTE DE LA FIRPS

**SIX PROPOSITIONS
POUR FAIRE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL
UN ENJEU NATIONAL**

- FÉVRIER 2017 -

FIRPS

Créée en 2011, la FIRPS se fixe pour objectif de réunir tous les intervenants professionnels spécialistes de la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) autour de convictions fortes :

- Les RPS représentent un ensemble de risques auxquels les entreprises et les organisations sont durablement confrontées et pour lesquels elles doivent engager des actions de prévention à différents niveaux : primaire, secondaire et tertiaire.
- Ces actions demandent de mobiliser des compétences différentes et de les articuler au mieux dans des démarches de diagnostic, de conseil et d'accompagnement.
- Les aspects traités peuvent être délicats et touchent à la santé et à la sécurité des salariés, mais aussi à l'organisation des entreprises, à leur politique RH, à leur communication, dans toutes leurs dimensions. Cela suppose que l'expertise, le professionnalisme, la déontologie et l'éthique des intervenants fassent l'objet d'une vigilance constante.
- En matière de prévention des RPS, des progrès significatifs ne sauraient être atteints sans la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité autour de ces enjeux et l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

LA SANTÉ AU TRAVAIL, POURQUOI EN FAIRE UN ENJEU NATIONAL ?

Ceux qui souhaitent que l'on travaille plus, comme ceux qui anticipent une baisse du volume d'emploi, délaissent la question essentielle : comment travailler mieux ? Travailler mieux, cela signifie se concentrer sur ce qui fait sens, sur ce qui est utile pour les destinataires du travail (clients, usagers...), favoriser la créativité et l'entraide au travail, améliorer dans un même mouvement les conditions de travail et l'engagement du personnel. Cet objectif peut être la clé pour « déverrouiller » des sujets bloqués : une nouvelle compétitivité de nos entreprises, une meilleure efficacité de nos administrations, la maîtrise de nos dépenses sociales.

Tous les professionnels constatent la croissance des coûts liés à la non-santé au travail : maladies professionnelles, burn-out, absentéisme. La moitié des personnes qui liquident leur retraite ne sont plus au travail mais au chômage ou en invalidité.

Comme cela avait été engagé au sujet des risques psychosociaux, nous proposons que l'État réunisse un collège d'experts pluridisciplinaires pour évaluer les coûts de la non-santé au travail et faire des propositions. Nous sommes disponibles pour y contribuer.

À partir de nos observations des meilleures pratiques, la FIRPS a fait de nombreuses propositions sur la prévention du suicide au travail ou du burn-out, comme sur la prévention des risques psychosociaux dans les restructurations. Des évolutions très favorables pourront être observées rapidement si l'on fait de la prévention une véritable priorité.

1

POUR RÉDUIRE LE CHÔMAGE, SOIGNONS LE TRAVAIL

Le débat public en France se polarise depuis des décennies sur la question du chômage qui est une préoccupation majeure de nos concitoyens. Avec plus de 10% de la population active au chômage, il est légitime que la question de l'emploi soit considérée par tous comme l'enjeu économique et social principal.

Mais la recherche de solutions aux problèmes du chômage ne doit pas conduire au silence sur la question essentielle du travail et des conditions dans lesquelles 90% de nos concitoyens qui ont un emploi l'exercent.

Et si l'on s'occupait aussi de ce qui intéresse 90% de la population active : le travail ?

L'insuffisante prise en compte des problèmes du travail se traduit par un décalage entre les attentes des citoyens et les offres politiques. Le travail est à la fois un élément essentiel du quotidien des Français, de leur santé, de leur équilibre individuel et de leur insertion sociale. Mais il est aussi parfois la source de dérèglements de la santé et de tensions interindividuelles qui minent la croyance dans l'avenir et la confiance dans la capacité de vivre dans une société harmonieuse.

Certains défendent l'idée que la question des conditions de travail serait un luxe. Pour eux, il faudra s'y intéresser lorsque la question du chômage sera devenue moins aiguë. Nous pensons au contraire que **c'est parce que le travail est trop souvent malade que le chômage prospère**. Pour identifier ce lien entre un travail devenu parfois repoussoir et la difficulté à développer l'emploi, il n'y a qu'à observer les nombreux cas où des « plans de départs volontaires » font face à trop de candidats.

C'est bien en s'attelant aux problèmes du travail qu'on pourra enfin progresser sur la question de l'emploi.

2

LA SANTÉ AU TRAVAIL, LEVIER D'EFFICACITÉ

La non-santé au travail a des coûts considérables pour notre système de santé, pour la protection sociale et pour nos entreprises.

- Les dizaines de milliers de cas de burn-out qui se manifestent chaque année sont à l'origine d'une part prépondérante de l'absentéisme au travail.
- En l'absence d'efforts pour adapter les conditions de travail aux effets du vieillissement, le recul de l'âge de départ en retraite s'est traduit par l'expulsion d'une majorité de seniors hors du monde du travail : plus de 50% des personnes qui liquident leur retraite ne sont plus au travail mais au chômage, en inaptitude ou en longue maladie.
- Les effets des pathologies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques, dont une partie seulement est identifiée au titre des maladies professionnelles.

Ces trois facteurs, qui ne sont pas mesurés rigoureusement, pèsent un poids considérable dans les coûts de protection sociale et donc indirectement sur les entreprises. Nos politiques de santé restent trop exclusivement axées sur le « curatif » et le réglementaire. Les moyens destinés à la prévention apparaissent très faibles lorsqu'on les compare à d'autres pays développés.

Une politique cohérente de prévention permettrait de réduire ces coûts en améliorant les conditions de travail et le bien-être des travailleurs. Elle contribuerait ainsi à l'amélioration de la compétitivité de notre économie.

3

L'ÉTAT DOIT ÊTRE EXEMPLAIRE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La fonction publique (d'État, locale et hospitalière), qui représente 5,5 millions d'emplois, doit apporter sa contribution en prenant soin de ses agents par la prévention des risques, par la promotion de la qualité de vie au travail, par des organisations efficaces du travail et un véritable management de ses ressources humaines.

Le débat public oppose de façon caricaturale d'un côté des *effectifs* (identifiés à des « coûts ») et d'un autre côté les *missions* de professions emblématiques de la fonction publique indiscutablement « utiles », comme les infirmières, les policiers ou les enseignants ! Mais personne ne pose la question du *travail* des agents publics en tant que tel :

- Où et comment l'évolution des outils et de l'organisation permet-elle de faire des gains d'efficacité ?
- Les missions des agents publics sont-elles toutes toujours utiles et font-elles sens par rapport aux besoins de la société ?
- Comment aider les agents publics à faire face aux bouleversements importants qui traversent leur travail et leurs emplois ?

Améliorer l'efficacité de la dépense publique en France suppose donc de remettre la question du travail au centre du jeu. Les fonctions publiques voient se juxtaposer tant des situations de surcharge que de sous-charge de travail, toutes deux à l'origine de souffrances pour les agents concernés. Mais il s'agit aussi de **redonner du sens et de la cohérence au travail des agents publics** en les associant beaucoup plus qu'aujourd'hui aux nécessaires transformations de leurs missions et des moyens dont ils disposent.

4

ACCOMPAGNER LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

Sous l'influence des technologies digitales, de nouvelles formes de travail voient le jour comme le télétravail, le coworking ou les plates-formes collaboratives. De nouvelles formes de contrats apparaissent peu à peu avec le développement de l'activité non salariée et multi-employeur. L'entreprise traditionnelle connaît une transformation de ses métiers, de ses modes de production, et doit faire collaborer plusieurs types de travailleurs.

L'État doit mieux accompagner ces changements pour aider nos concitoyens à saisir les opportunités offertes par ces transformations, à choisir les modes de travail qu'ils souhaitent, mais aussi pour les protéger d'une précarité excessive.

5

RÉDUIRE LE GASPILLAGE DU DÉFICIT DE CONFIANCE

Le manque de compétitivité de nos entreprises est causé par des organisations du travail trop souvent basées sur la défiance.

- Prescriptions détaillées sur comment le travail doit être réalisé.
- Efficacité recherchée par la juxtaposition de prescriptions individuelles qui négligent totalement les effets possibles de la coordination et de la coopération.
- Poids des ressources consacrées au contrôle et au reporting.

Cette conception du travail n'est pas seulement décourageante et démobilisatrice, mais elle devient aussi pathogène. Dans tous les cas, elle est à l'origine du désengagement de nombreux travailleurs. Des études de plus en plus précises et documentées rejoignent les observations de terrain que les consultants de la FIRPS font tous les jours : inverser ce processus et organiser le travail sur la base d'une confiance retrouvée peuvent donner des leviers significatifs pour améliorer l'efficacité des entreprises et donc la compétitivité de notre économie.

6

PRÉSERVER UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Si le dialogue social national a connu des difficultés sur la dernière période, il faut souligner que le traitement des questions de santé au travail a toujours donné lieu à un dialogue social apaisé et particulièrement fructueux depuis l'accord national interprofessionnel sur le stress, signé à l'unanimité des partenaires sociaux, jusqu'à l'élaboration concertée des principales orientations du Plan santé au travail III grâce au travail du GPO du COCT (groupe permanent d'organisation du Conseil d'orientation des conditions de travail).

C'est en donnant toute sa place au dialogue social que les nécessaires transformations du travail pourront s'opérer avec efficacité tant dans les entreprises que dans la sphère publique.

POUR CONCLURE

Engager une véritable politique de promotion du « bon travail » permet de trouver des leviers face aux principaux défis qui seront au cœur de l'élection présidentielle : le coût du travail libéré des surcoûts de la mauvaise santé au travail, la compétitivité de nos entreprises dynamisée par un nouvel engagement de ceux qui y travaillent, l'efficacité de nos administrations si l'on organise le travail des fonctionnaires en privilégiant la confiance et la coopération.

À l'approche de l'élection présidentielle, la FIRPS a ainsi voulu souligner les enjeux stratégiques de la transformation du travail. La modernisation apaisée de la société française suppose de prendre en compte et d'accompagner les trois bouleversements majeurs que sont la transition vers des énergies décarbonées, la révolution numérique et un nouveau management du travail qui saura, dans un même mouvement, le rendre plus efficace et plus protecteur de la santé.

FIRPS

Cabinets membres à la date de publication

ABSILIA	USIDE
ACTEMS CONSEIL	IME
AXIS MUNDI	ISAST
BELLEDONNE RH	JLO CONSEIL
BE POSITIVE	PACTES CONSEIL
CAPITAL SANTÉ	PSYA
ÉLÉAS	REHALTO
G.A.E CONSEIL	SECAFI
IAPR	STIMULUS
ICAS	

Membres du conseil d'administration à la date de publication

François Cochet, *président*
Véronique Bayle, *vice-présidente*
François Chéreau, *trésorier*
David Mahé, *secrétaire*
Yves Bassens
Corinne Droux
Jean-Paul Dolzani
Christian Mainguy
Jacques Rondeleux



Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux
Association loi 1901
81, rue Réaumur – 75002 Paris
contact@firps.fr

www.firps.fr