

Question de Kattrin JADIN au Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi concernant les risques psycho-sociaux au travail

Schriftliche Frage von Kattrin JADIN an den Beschäftigungsminister bezüglich der psycho-sozialen Risiken bei der Arbeit

Katrin JADIN (MR) : Monsieur le Ministre, D'après les résultats d'une enquête de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, réalisée en 2014, deux tiers des entreprises belges seraient confrontées à une forme de pénibilité dans le travail, liée soit à des risques physiques (musculo-squelettiques), soit à des risques psycho-sociaux. J'aimerais revenir sur ce dernier point. Toujours selon cette étude, notamment, 65,5% des répondants belges incriminent la confrontation difficile avec des clients, des patients ou encore des élèves ; 54% les pressions dues aux contraintes de temps et 45,7% un manque de communication au sein de leur organisation. Ce sont des chiffres assez interpellants. Néanmoins, les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ont profondément modifié les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce chapitre fixe désormais un cadre général pour la prévention des risques psychosociaux au travail là où auparavant il ne concernait que la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Monsieur le Ministre, mes questions à ce sujet sont donc les suivantes :

- Avez-vous pris connaissance de cette enquête de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ? Si oui, quelle fiabilité et quelle importance lui accordez-vous ? Cette enquête englobe-t-elle, par exemple, les nouvelles dispositions légales en matière de bien-être au travail votées en 2014 ?
- Quelles améliorations sont prévues pour pallier les risques soulevés par cette étude ?

Je vous remercie, Monsieur le Ministre, pour les réponses que vous voudrez bien m'apporter.

Kris PEETERS : Question 1 a) Je suis au courant de l'enquête ESENER 2 menée par l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), dont les premiers résultats ont récemment été présentés au parlement européen.

Ces résultats sont repris sur le site de l'agence : <https://osha.europa.eu/fr/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>

Ces résultats ne font que confirmer les constatations d'autres enquêtes et d'autres statistiques liées à l'absentéisme, aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux invalidités de travail... : l'émergence des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculosquelettiques (TMS) qui sont devenus les principaux problèmes au travail tant à la fois pour la santé des travailleurs que pour la santé économique des entreprises. Leur coût pour la société est important et ne fait que croître ces dernières années.

Cela explique que les problématiques des TMS et RPS sont reprises dans ma note de politique générale du 17 novembre 2014 car leur prévention est cruciale pour offrir un travail de qualité à tous.

Question 1b)

Les enquêtes menées par les différentes agences européennes (EU-OSHA, Eurofound...) en collaboration avec la commission européenne sont importantes en matière de sensibilisation et de prévention. Mon administration, consciente de cette importance, suit l'évolution de ces différentes enquêtes en collaboration avec ces agences. Le point focal de l'agence EU-OSHA, assuré au sein de mon administration, joue également un rôle important. Ces résultats nous aident à mener nos missions notamment de sensibilisation et à nous situer au niveau européen.

Je ne doute donc pas de la qualité de cette enquête ni de la fiabilité de son contenu. Bien entendu, cette enquête, comme pour toute enquête, comporte des limites :

- elle a été menée par des interviews téléphoniques sans rencontre en face à face ;
- une seule personne par entreprise y répondait, celle qui connaissait le mieux les problèmes de santé et de sécurité dans l'entreprise. Selon le secteur et la taille des entreprises, les répondants pouvaient donc être un employeur ou son représentant, un représentant des travailleurs ou un spécialiste en prévention (en Belgique, un conseiller en prévention) ;
- le nombre de questions était limité.

Dans les prochaines semaines, l'agence EU-OSHA publiera un rapport complet qui explicitera certainement ces limites, qui n'enlèvent rien, cependant, à l'intérêt d'une telle enquête.

Question 1c)

La nouvelle législation belge a introduit des dispositions spécifiques relatives à la prévention des RPS : définition, mécanismes pour améliorer la prévention au niveau collectif, précision du rôle de tous les acteurs internes impliqués dans la politique du bien-être de l'entreprise et ouverture des procédures individuelles pour tous types de problématiques psychosociales liées au travail.

L'enquête ESENER par contre vise avant tout à interroger de façon générale la gestion du bien-être dans les entreprises (moteurs et obstacles à cette gestion, participation des travailleurs sur le sujet). Une partie des questions porte, certes, sur la gestion des risques psychosociaux au travail. Mais cette enquête a abordé cette problématique uniquement sous un angle général afin de pouvoir s'appliquer à l'ensemble des 36 pays visés.

En outre, les données de ESENER 2 ayant été récoltées en été 2014 et au début de l'automne, cette enquête ne reflète pas la mise en œuvre dans les entreprises des nouvelles dispositions légales sur les risques psychosociaux entrées en vigueur au 1 septembre 2014 (notamment sur la question relative aux mesures pour prévenir les RPS : procédures de résolution de conflits, entretiens confidentiels...).

Cependant, les questions générales posées gardent un intérêt car elles s'inscrivent complètement dans le cadre légal en vigueur. Elles donnent des informations utiles sur les facteurs qui rendent la prévention de ces risques plus difficile et sur les facteurs de risques auxquels les travailleurs sont exposés. A ce sujet, je précise que le facteur lié à la présence de tiers est explicitement pris en compte par la législation belge au niveau de l'analyse des risques (article 5 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des RPS) et que les procédures individuelles sont accessibles aux travailleurs qui estiment subir un dommage à leur santé du fait de la présence de ces tiers. Le facteur relatif à la mauvaise communication au sein de l'entreprise atteint un taux de 25,7% en Belgique et non 45,7% comme vous l'énoncez. Ce taux de 45,7% vise le taux des entreprises qui manquent d'information pour gérer ce facteur de risque spécifique. Les taux relatifs au manque d'informations pour gérer la prévention des RPS démontrent à quel point il est nécessaire de continuer à soutenir les entreprises à ce sujet.

Question 2

Mon administration met plusieurs actions en œuvre pour aider les entreprises à lutter contre tous les risques professionnels et ainsi améliorer les conditions de travail afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Consciente depuis plusieurs années de l'impact des RPS, des mesures spécifiques sont prises: développement de la législation, développement d'outils spécifiques, formation de formateurs, campagne de sensibilisation, recherches...

Une adresse web reprend tous ces outils permettant d'aider les entreprises : www.respectautravail.be.

Une campagne de sensibilisation sur les RPS a été menée ces 3 dernières années, tout d'abord pour le grand public, ensuite pour les partenaires sociaux et enfin pour les spécialistes de la prévention en ce domaine. Le site www.sesentirbienautravail.be reprend les outils de sensibilisation développés : spot vidéo, spot radio, affiches, brochure...

Il y a lieu de soutenir les démarches qui ont déjà été faites dans le passé et de continuer ces actions dans le futur.

Au niveau de la législation concernant la prévention des RPS, la Belgique est pionnière en Europe en ce sens qu'elle est plus précise et contraignante que l'accord européen sur le stress signé par les partenaires sociaux. Cette législation belge s'est développée entre 1992 et 2014 et son évolution montre qu'elle a précisé notamment les concepts et les moyens d'actions pour appréhender les risques psychosociaux. Toutes les informations sur cette nouvelle législation sont disponibles sur le site du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be). Puisque la dernière adaptation de la législation date de 2014, il faut laisser le temps à cette nouvelle réglementation de montrer ses effets au sein des entreprises.