

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Postulat Pauline Tafelmacher et consorts - Pour des collaborateurs en bonne santé, et donc des entreprises performantes !

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le 9 juillet 2018, à la Salle Cité du Parlement cantonal, rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Elle était composée de Mmes Sonya Butera, Josephine Byrne Garelli, Florence Gross, Graziella Schaller, Pauline Tafelmacher, de MM. Alain Bovay, Thierry Dubois, Gérard Mojon, Jean-Marc Sordet, Felix Stürner, ainsi que de la soussignée Anne-Laure Botteron, confirmée dans son rôle de présidente et rapportrice.

Philippe Leuba, chef du DEIS, y était accompagné de MM. François Vodoz, chef du SDE, et Laurent Beck, adjoint du chef de la section juridique et administrative du SDE.

M. Jérôme Marcel, secrétaire de la commission, a établi les notes de séances, qu'il en soit ici remercié.

2. POSITION DU POSTULANT

La postulante souhaite que ce qui a été réalisé dans l'administration cantonale soit exporté dans les entreprises. Des mesures et des outils, ainsi que des collaborations avec des organismes qui se soucient de la santé au travail ont déjà été mis en place. Toutefois, les coûts annoncés par la SUVA montrent que beaucoup reste à accomplir, notamment pour lutter contre le stress. Ce dernier est souvent discret jusqu'aux premiers symptômes, et c'est trop tard. Le facteur stress conduit à une pluralité de problèmes psychologiques — le *burnout* par exemple — et somatiques. La postulante évoque les accidents de travail causés par l'inattention due à des troubles du sommeil et les affections cardio-vasculaires. Pour cerner le problème en amont, il convient de cibler les contrôles pour déterminer les secteurs les plus touchés par le stress et d'adopter une attitude préventive dans ces entreprises.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Le premier point du postulat demande un monitoring de la sinistralité par entreprise. Le conseiller d'Etat estime que traiter cette demande est problématique. D'abord, il serait surprenant que le canton obtienne la liste des employeurs et des personnes concernées, même anonymisée, en vertu de la protection des données. La SUVA refuserait de livrer ces données. De plus, en cas de *burnout* d'un employé, l'entreprise n'est pas forcément en cause, la maladie trouvant des origines multiples, parfois étrangères à l'activité professionnelle. Finalement, la SUVA ne couvre que certains types de professions et l'assujettissement à celle-ci n'est pas généralisé.

En revanche, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) vient de publier le rapport « Mesure des effets de l'action prioritaire des inspections du travail sur les risques psychosociaux en entreprise » (2018) qui conclut à l'efficacité des mesures.

Concernant la seconde demande du postulat, à savoir l'accès des données protégées à une commission multipartite, le conseiller d'Etat doute que des données anonymisées puissent servir de base à une politique si l'on ignore qui a souffert du *burnout* et quelles en sont les causes. On peut mettre en place un dispositif de lutte contre le surmenage au sein de l'entreprise. Toutefois si les origines sont externes, les remèdes resteront inefficaces. Or, il est impossible de connaître les motifs réels du *burnout*. Il faudrait entendre la personne malade pour déterminer les causes et administrer le traitement. Le conseiller d'Etat a de la peine à déceler la capacité d'action de l'Etat.

Le service de l'emploi (SDE) travaille à la mise en place de mesures liées à la préférence nationale en terme d'embauche. C'est une charge considérable et une priorité pour nos entreprises et pour l'emploi — il en va de la perspective professionnelle des personnes. Même si l'on considérait les demandes du postulat comme pertinentes, compte tenu des contraintes budgétaires imposées au service, il serait impossible de donner suite à cet objet parlementaire. Le monitoring et le traitement des données issues des 52'000 employeurs du canton sont des tâches trop importantes, car il faut analyser toutes les entreprises pour déterminer celles qui connaissent un taux important de *burnout*.

La priorité du SDE est de prendre des mesures efficaces pour lutter contre le dumping salarial et permettre l'engagement rapide de collaboratrices et collaborateurs, non d'établir un rapport.

4. DISCUSSION GENERALE

Plusieurs députés adhèrent aux propos du conseiller d'Etat et ne suivent pas le postulat. Certains le considèrent comme une attaque aux entreprises.

Un député ne nie pas les problèmes de stress et de *burnout* mais il cite les actions toujours plus nombreuses pour aider les entreprises à lutter contre l'absentéisme, dont une des causes est le stress. Il estime que les demandes du postulat sont démesurées au regard du nombre d'employeurs dans le canton et, de plus, la situation extérieure provoque également du stress. Il existe des solutions de branches. La SUVA, dans plusieurs domaines, propose aux employeurs des démarches et des outils pour diminuer l'absentéisme. Ceux-ci n'ont pas attendu les services de l'Etat pour se saisir du problème.

Un autre commissaire argumente que même si le SDE pouvait conduire le monitoring demandé par le postulat, que ferait-on pour résoudre le problème ? imposer des mesures aux entreprises ? Il estime que tout chef d'entreprise est sensible à la problématique et fait son possible pour la résoudre. En effet, les coûts dus au surmenage sont élevés et la situation est difficile pour tous. Les exigences des personnes en matière de délais causent du stress au sein d'une entreprise. Or, un monitoring ne changera pas cela ni le marché.

Un autre député estime que pour lutter plus en profondeur contre le *burnout*, la voie à suivre consisterait à travailler sur le plan des CCT.

Une commissaire compare les coûts du *burnout* à ceux de la santé qui augmentent constamment : comme les réduire ? Elle doute que le monitoring y contribue. Une partie des coûts est imputable aux abus et à une forme de « bobologie » — avec certains collaborateurs qui ressentent un peu de fatigue — depuis les dix-quinze ans que le terme « *burnout* » s'emploie. La sensibilisation et la prévention auprès de l'employeur et des employés sont indispensables. Plutôt qu'un monitoring, d'autres mesures seraient plus efficaces. Par exemple, la formation managériale a un rôle important à jouer.

Une autre députée met en exergue la liberté personnelle. Trouver notre voie, ce qui nous convient relève d'une démarche et d'une responsabilité individuelle. Les personnes ressentent du stress dans des situations différentes. Les manières de surmonter le stress sont diverses (exercice physique, par exemple) et individuelles. Elle ne voit pas comment le monitoring et l'Etat pourraient contribuer à diminuer le *burnout*.

La postulante n'exclut pas ce type de démarches. Elle n'oppose pas les employés aux employeurs, qui peut également être victime d'épuisement professionnel. Les entreprises peuvent faire appel à l'Institut de santé au travail pour des mandats qui donnent lieu à des entretiens avec les personnes pour déterminer ce qu'elles peuvent modifier pour mieux gérer le stress et ses causes. Elle souhaite inciter les entreprises à avoir recours à ce qui existe.

Le conseiller d'Etat note que sur le plan fédéral, l'article 19 de la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) prévoit des mesures pour réduire les problèmes de santé. Il rappelle le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre le *burnout*.

Un commissaire demande s'il existe un programme de sensibilisation au stress dans l'administration cantonale et s'il y a la volonté politique de sensibiliser les entreprises.

François Vodoz répond par l'affirmative. Le SECO a publié de nombreux documents qui font partie des instruments mis en valeur et promus par l'inspectorat du travail cantonal lors de chaque contrôle en matière de santé et de sécurité. Le travail consiste à la détection sur place — environ 800 contrôles annuels — et à des audits en matière de prévention des risques et de sécurité au travail. Ceux-ci sont conduits régulièrement depuis 2014 avec des objectifs annuels de l'ordre de 80 à 100 audits sur l'ensemble du canton. Ce travail de fond, mené avec l'employeur, porte sur la prévention et l'organisation du travail, déterminante dans la prévention des risques psychosociaux.

La demande du postulat se heurte au problème de la base légale. Les différents organes d'application de la Loi fédérale sur le travail (LTr) et de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) sont explicitement et exhaustivement mentionnés dans ces deux bases légales. La création d'une commission supplémentaire sur le plan cantonal ne relève pas de la compétence du canton. Il n'a pas la compétence de légiférer en matière de prévention de la santé et de la sécurité.

Un député demande si, à partir de 2014, l'inspectorat du travail a été formé spécifiquement à des questions en lien avec des maladies liées au stress.

François Vodoz répond que l'inspectorat du travail ne dispose pas des compétences ni des moyens pour la prévention des maladies. Il contrôle l'état de préparation de l'employeur face aux risques psychosociaux, en particulier quels instruments il a mis en place au sein de l'entreprise. En cas d'absence de ces derniers, il peut donner des pistes pour faire évoluer la structure et lui faire utiliser les instruments existants.

La postulante demande les résultats du projet pilote.

Le conseiller d'Etat fournira à la commission un compte rendu de l'avancement des travaux du DIRH et au DSAS. Avec la documentation remise, la commission disposera d'un panorama des démarches entreprises depuis 2014, qui en dehors du monitoring, répond à la préoccupation de la postulante et montre la sensibilisation au sein de l'administration, de l'inspectorat du travail et des entreprises.

La postulante retire son postulat, forte des renseignements obtenus et de ceux qu'elle obtiendra.

En date du 10 septembre 2018, la commission a reçu par courriel, la réponse suivante du SPEV : « Dans le cadre de sa réponse à l'interpellation de Madame la Députée Brigitte Crottaz "le travail c'est la santé, oui mais pas toujours...", le Conseil d'Etat a annoncé qu'il lançait un projet pilote sur les questions de stress liées au travail avec des services du Département de la santé et de l'action sociale et un service du Département des infrastructures et des ressources humaines (décision du 24 mai 2017). De manière générale, suite à l'entrée en vigueur du règlement en matière de santé et sécurité au travail au 1er janvier 2017, la volonté est de renforcer la culture d'entreprise en matière de santé et sécurité au travail au sein des services de l'administration. Afin de contribuer à cette volonté, les objectifs du projet pilote sont les suivants:

- permettre à chaque service pilote d'évaluer les risques psychosociaux, dont le stress, potentiellement en présence et de déployer un plan d'actions en fonction des résultats obtenus
- disposer d'une méthodologie de gestion des risques psychosociaux à proposer aux services de l'administration cantonale.

Le SPEV est en charge de réaliser ce projet pilote. Il s'appuie sur le Centre de santé au travail (CST) de la PMU dans le cadre de la convention de médecine du travail en vigueur entre les deux entités. Par ailleurs, l'Institut de santé au travail (IST) est mandaté pour apporter son expertise en la matière. Une première phase a consisté à élaborer la démarche afin d'atteindre les objectifs fixés (2017). Il en est ressorti que la thématique appelle des démarches sur mesures, en fonction des enjeux en présence. De ce fait, chaque service pilote mène une démarche personnalisée.

Sur cette base, une deuxième phase de communication à l'attention des directions des services pilotes a été menée durant le premier semestre 2018.

Actuellement, les directions des services pilotes mènent une première appréciation de la situation. Les phases à venir seront développées en fonction des résultats de la phase en cours.

Il est prévu de consulter les collaboratrices et collaborateurs sur leur appréciation de la situation. Ces consultations seront organisées sur mesure dans chaque service. Elles permettront ensuite d'élaborer les plans d'actions répondant aux constats remontés. »

5. VOTE DE LA COMMISSION

La postulante ayant retiré son postulat, le présent rapport sera dès lors porté à l'ordre du jour d'une séance du Grand Conseil, sans y être soumis au vote.

Echallens, le 11 septembre 2018

*La rapportrice
(Signé) Anne-Laure Botteron*