

## Risques psychosociaux

# Vers une reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle ?

**E**n juillet dernier, la sénatrice PS Patricia Bordas (Corrèze) faisait adopter au Sénat une proposition de résolution visant à "mieux protéger la santé des travailleurs et lutter contre les risques psychosociaux". Signée par plus de 40 sénateurs, elle proposait ainsi que les affections d'ordre psychosocial (dépression, épuisement) d'origine professionnelle soient reconnues comme maladies professionnelles et, par voie de conséquence, prises en charge par la branche AT-MP de la Caisse nationale d'assurance maladie, branche financée majoritairement par les employeurs.

C'est ensuite une proposition de loi, reprenant ces termes, que la sénatrice espère voir signée d'ici à la fin de l'année 2014. Dans la continuité de cette initiative, vingt-six députés ont, le 8 décembre dernier, signé une tribune pour une reconnaissance du "burn out" (qu'ils nomment ici "épuisement professionnel") comme maladie professionnelle par la Sécurité sociale. Ils appellent ainsi le gouvernement "à une action énergie sur ce sujet central" qui devrait "dans un premier temps s'atta-

*quer à l'épuisement nerveux dans le monde du salariat privé, celui dans lequel les symptômes sont les plus élevés et les plus constants."*

Le texte propose l'intégration de deux éléments supplémentaires au tableau des maladies professionnelles : la dépression suite à un épuisement profond et le stress post-traumatique au travail, modifications pouvant résulter "de la négociation avec les partenaires sociaux à travers les conventions collectives" ou d'une "décision du gouvernement faisant suite à une concertation".

La tribune précise également qu'il ne s'agit pas de mettre en place un "système punitif", mais de permettre, en suscitant le dialogue entre les partenaires sociaux, de "[basculer] d'un modèle de réparation minimale à un modèle de prévention du burn out au sein des entreprises."

La tribune, publiée dans les colonnes du JDD, peut être retrouvée dans son intégralité dans les compléments de lecture des Informations Mensuelles.

Tiré du verbe anglais "to burn out", se consumer, le terme "burn out" ou "syndrome d'épuisement professionnel" désigne un état précis, auquel le concept plus large de "risques psychosociaux" n'est pas réductible.

Il est important de noter que, depuis le premier usage du terme en 1969, la définition du burn out n'est pas figée et varie dans le temps.

Le phénomène décrit est un épuisement professionnel résultant d'un stress professionnel chronique, et a tout d'abord été identifié parmi les personnels soignants et aidants, soit au sein de professions requérant de l'empathie et un engagement personnel marqué.

**D'**après la définition qu'en donne aujourd'hui l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), trois critères caractérisent le burn out : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation (insensibilité à l'environnement, vision négative du travail...) et le sentiment de non-accomplissement (incapacité ressentie à répondre aux attentes).

Source : INRS, 23 mai 2012 ■



## Zoom

### La simplification réglementaire appellera d'autres changements, plus fonctionnels. Il convient de les anticiper

**A**lors que les professionnels des SSTI sont ballottés par des remises en cause répétées et contradictoires, la nouvelle période d'évolution qui s'engage autour des mesures de simplification et de la mission "aptitude-médecine du travail" peut démobiliser des acteurs qui se sont pourtant engagés encore récemment dans la construction de projets de Service innovants et sensés en termes de préservation de la Santé.

Une réaction peut être une position d'attente, le gel des embauches et des investissements immobiliers dans les SSTI. On peut le comprendre à la suite d'une communication aussi confuse que désastreuse autour des mesures de simplification. L'option prise par le CA du Cisme et les représentants des associations régionales réunis lors d'un séminaire, début octobre, à Paris, est l'action, pour :

- participer à la réflexion sur les mesures de simplification en cours de définition ;
- développer une politique de ressources humaines à l'échelle de la branche, cohérente avec une offre d'action générique et adaptable que les SSTI sont capables de proposer partout en France, à très moyen terme. La commission "ressources humaines" qui rend ce mois-ci ses travaux sur le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, s'est vue confier une nouvelle mission visant à identifier les référentiels de compétences pour les principaux métiers présents dans les SSTI. La convergence des compétences doit favoriser une plus grande cohérence dans la prise en charge des entreprises et des salariés partout en France ;
- poursuivre le développement de systèmes d'information inter-

opérables au sein des SSTI. Après la diffusion de thésaurus communs, les travaux se concentrent, pour l'année qui s'engage, sur la réalisation d'un cahier des charges partagé, afin d'accélérer la convergence des systèmes d'information. Les capacités des systèmes d'information sous-tendent une partie de l'efficacité du dispositif et ses moyens d'évaluation ;

- étudier et anticiper les évolutions des modalités de financement des SSTI, afin d'assurer les moyens utiles à la réalisation de leur mission dans le temps et une plus grande lisibilité pour les entreprises qui cotisent, parfois, dans plusieurs Services.
- reprendre les travaux de réflexion sur la représentation régionale des SSTI et ses conséquences au niveau national, ceci dans un contexte où la dimension régionale évolue. Dans la mesure où les politiques en Santé au travail se déclinent à cet échelon, il apparaît essentiel d'harmoniser le fonctionnement des associations régionales afin qu'il puisse être reconnu institutionnellement.

**L**es positions du Cisme ne sont pas arrêtées sur ces différents dossiers. Les groupes de travail se constituent ou sont en cours. Leurs compositions sont consultables sur le site du Cisme. Vous pourrez faire part de vos suggestions à leurs membres, aux membres du Conseil d'administration, ou présidents de votre association régionale. D'ici là, le président du Cisme et son directeur général viendront à la rencontre de leurs adhérents, et sur leur invitation, pour échanger sur ces thèmes. Plusieurs dates ont d'ores et déjà été arrêtées en janvier à cette fin. Il importe que tous les Services adhérents du Cisme puissent s'exprimer à l'occasion de ces réunions régionales. ■