

## COMMUNIQUE DE PRESSE

Nous sommes des professionnels intervenant sur des problématiques variées de santé au travail et de risques professionnels, dans le souci constant de contribuer à une amélioration des Conditions de Travail et à une meilleure prise en compte du Travail et de la Santé (physique et psychologique) dans les entreprises et dans les organisations de travail, Depuis une vingtaine d'années, nous observons une augmentation des questions de stress, de souffrance, d'atteinte à la santé mentale au sein du monde du travail. L'exposition des salariés à ce qu'on désigne sous le vocable de « risques psychosociaux » (RPS) s'est effectivement généralisée, comme le démontre l'ensemble des enquêtes réalisées sur le sujet (SUMER, EVREST, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, etc.).

Parallèlement, la demande en matière d'expertises et d'études sur le thème des « RPS » a explosé et l'on constate une prolifération de cabinets de conseil affichant une spécialisation sur le sujet.

Afin de limiter les dérives méthodologiques et déontologiques, les pouvoirs publics<sup>1</sup> ont entamé une réflexion en s'appuyant sur un groupe d'intervenants privés (cabinets de conseil, cabinets d'expertise CHSCT). En marge de cette réflexion, quelques uns de ces cabinets ont pris l'initiative de constituer une fédération des intervenants en risques psychosociaux (FIRPS) dans la perspective, en particulier, de créer un label censé garantir la qualité des interventions dans ce domaine.

Nous souhaitons poser une série de repères dans le cadre de cette réflexion et expliquer pourquoi nous ne nous reconnaissons pas dans cette fédération :

- L'hypothèse même qu'il puisse exister des intervenants spécialisés dans le domaine des RPS est problématique. Cela revient à chercher à définir les « RPS » en tant que catégorie distincte des autres risques professionnels. Or, les connaissances actuelles en matière de prévention des risques professionnels montrent la nécessité d'appréhender les situations de travail dans leur ensemble. Segmenter celles-ci reviendrait, par exemple, à séparer « RPS » et TMS (troubles musculosquelettiques) ou « RPS » et risque agression, rendant diagnostic et mesures de prévention inopérants.
- Le risque d'apparition de troubles psychiques est étroitement lié aux organisations du travail qui sont à la source des facteurs de risque. Seule une approche organisationnelle permet de les saisir dans une démarche globale et dans la perspective d'une prévention efficace.
- La qualité d'une intervention en entreprise, dans le champ des conditions de travail, repose justement sur la capacité à mettre en relation l'ensemble des questions de santé au travail et d'organisation des entreprises. S'il est nécessaire de contrôler la qualité des interventions, il nous semble que cela doit être réfléchi dans le sens de ce qui existe déjà pour les experts auprès des CHSCT agréés par le Ministère du Travail, procédure dans laquelle les partenaires sociaux sont partie prenante. Cet agrément, renouvelable et révocable à tout moment, est instruit par l'ANACT et par l'INRS, institutions paritaires, indépendantes et légitimes. D'autres réseaux d'échanges et de confrontation des pratiques professionnelles existent, mis en place dans les régions autour des institutions publiques<sup>2</sup>. A contrario, l'idée d'un regroupement par cooptation d'intérêts privés, attribuant un label de qualité à des intervenants, n'offre aucune garantie d'indépendance et de qualité.
- L'amélioration du dialogue social dans l'entreprise sur les questions de conditions de travail et de santé doit s'appuyer sur l'action des CHSCT. Cela concerne à la fois leur

---

<sup>1</sup> Direction Générale du Travail, Sécurité Sociale, ...

<sup>2</sup> CARSAT, ARACT et DIRECCTE

capacité indépendante de recourir à un expert agréé s'ils le souhaitent, et d'autre part leur montée en compétence sur les questions de santé au travail, à travers notamment la formation.

Pour toutes ces raisons, les signataires considèrent que la création d'un label « intervenant RPS » va à l'encontre d'une politique de développement de la santé au travail.

Ils restent disponibles pour tous échanges, débats, confrontations, susceptibles de rendre plus visibles les enjeux théoriques et méthodologiques des démarches de prévention des risques professionnels.

Dans ce sens, ils proposent de prolonger le débat avec tous les acteurs de la santé au travail et en particulier, l'ensemble des cabinets conseil intervenant sur les risques professionnels, les organisations syndicales, la communauté scientifique et les pouvoirs et institutions publiques.

**Alternatives Ergonomiques – APTEIS – CEDAET – Caroline David Consultants – CIDECOS – DEGEST – Eretra – Ergolia – Idéforce - IRCAF Réseau – Jean Luc Cipièrre – Jean Marie FRANCESCO – Langa Consultants - Christian Revest Consultant – Sextant Conseil – Social Conseil - Syndex. – Travail et Développement Humain – Tergonomie.**

Paris le 26 avril 2011