

Risques psychosociaux

Reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle : une mobilisation qui se poursuit

Depuis la signature, en juillet 2014, par plus de 40 sénateurs, d'une proposition de résolution visant à "mieux protéger la santé des travailleurs et lutter contre les risques psychosociaux", les initiatives vers la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle continuent. Ainsi, c'est ensuite une proposition de loi reprenant les termes de la proposition de résolution que la sénatrice PS Patricia Bordas a lancé fin 2014. Le 8 décembre dernier, vingt-six députés ont également

signé une tribune pour la reconnaissance de "l'épuisement professionnel" comme maladie professionnelle par la Sécurité sociale, appelant le gouvernement à une "action énergique sur ce sujet." Leur texte proposait notamment 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.

Parallèlement, l'ancien ministre du Travail, Michel Sapin, avait en mars 2014 constitué un groupe de réflexion

sur l'épuisement professionnel, chargé de dégager des pistes de prévention de ce syndrome à l'usage des entreprises, pour un rendu qui avait été annoncé au mois de juin 2014.

Dans les suites de cette annonce, la secrétaire nationale de la CFE-CGC devait demander ce 16 février 2015 la reprise de la réflexion lors de la réunion du Comité d'orientation des conditions de travail. Pour sa part, l'actuel ministre du Travail, François Rebsamen, a renvoyé au 3^{ème} Plan Santé-Travail. ■

Parution

Pouce !

Mieux vivre avec le numérique



À travers son livre, Thierry le Fur veut aider à faire un "bon usage du monde numérique". Prenant acte de l'intérêt des nouveaux outils numériques, mais aussi des risques qu'ils induisent au regard des conduites addictives, il nous invite à identifier les conditions d'un usage adapté. La force de son analyse est d'oser aller au-delà du rappel des grands principes pour en partager la mise en œuvre dans la dynamique du monde de l'entreprise : comment faire pour contenir ces usages abusifs qui mettent en danger les personnes et finissent par desservir celles et ceux qui les emploient.

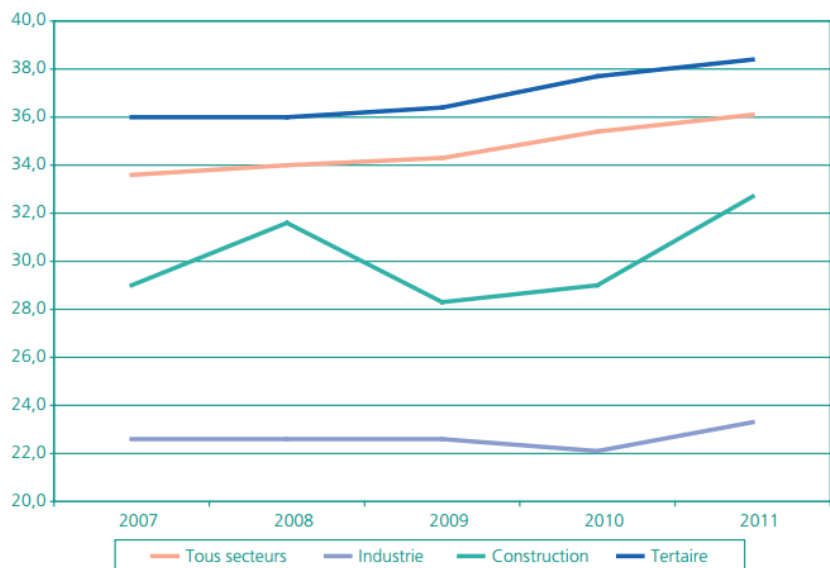
Managers, DRH, médecins, IPRP, infirmiers, délégués, membres du CHSCT... : pour soi-même ou notre entourage, l'équipe ou l'entreprise, nous sommes tous concernés !

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com

Structure de l'emploi

Plus d'un tiers des CDI rompus dès la première année

• Part des CDI ayant duré moins d'un an par année d'embauche de 2007 à 2011 et par secteur d'activité



Dans son n° 005 de Janvier 2015, la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) montre un risque élevé de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) au cours des douze premiers mois suivant la signature.

A partir des données de Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et de l'enquête trimestrielle de la Dares sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO), l'analyse montre ainsi qu'en 2011, 36,1 % des CDI conclus avaient été rompus avant leur premier anniversaire, un chiffre en hausse de 2,5 points comparé aux CDI signés en 2007. Une proportion qui varie selon la classe d'âge du salarié (45,6 % chez les 15-24 ans) et du secteur pro-

fessionnel (58,6 % de risque de rupture dans l'hébergement et la restauration).

En 2012, toujours d'après les données de mouvements de main-d'œuvre, plus du tiers des CDI rompus – tous motifs confondus – avaient moins d'un an, et plus de la moitié, moins de deux ans. Les données montrent également un risque de rupture d'un nouveau CDI égal à 10 % au cours du premier mois, et de 19,6 % dans les 3 mois suivant la signature.

Un constat cohérent avec celui, objectif, d'une multiplication des contrats courts et de la difficulté à tenir le besoin réglementaire des visites d'embauches, difficulté saisie et actuellement étudiée par la mission aptitude et médecine du travail. ■