



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>13854</b>	De <b>Mme Aude Luquet</b> ( Mouvement Démocrate et apparentés - Seine-et-Marne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Solidarités et santé		<b>Ministère attributaire</b> > Solidarités et santé
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >Absentéisme au travail	<b>Analyse</b> > Absentéisme au travail.
Question publiée au JO le : <b>30/10/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>05/03/2019</b> page : <b>2187</b> Date de signalement : <b>15/01/2019</b>		

### Texte de la question

Mme Aude Luquet appelle l'attention de Mme la ministre des solidarités et de la santé sur l'absentéisme au travail en France. En effet, la multiplication des absences représente un coût non négligeable pour les entreprises et les services publics. Elles pénalisent également les salariés qui doivent absorber le travail supplémentaire de leurs collègues absents. À travers le lancement du Plan Santé, qui propose une transformation en profondeur du système de santé, le Gouvernement s'est engagé pour une meilleure santé tout au long de la vie. Si les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques sont aujourd'hui bien identifiés, il n'en reste pas moins que la France connaît des taux d'absentéisme records. De nombreuses évolutions sont encore nécessaires pour améliorer la qualité de vie au travail ; cela passe notamment par de nouvelles méthodes de management et de gestion du stress, par l'amélioration de la prévention des maladies professionnelles ou encore par la promotion d'activités sportives. Ainsi, elle lui demande comment le Gouvernement entend initier une démarche de qualité de vie au travail, pour améliorer le bien-être et la santé préventive des salariés et ainsi renforcer la lutte contre l'absentéisme.

### Texte de la réponse

La promotion de la santé, incluant la prévention, constitue le premier axe de la Stratégie nationale de santé du Gouvernement, qui réaffirme le principe porté par l'organisation mondiale de la santé, selon lequel la santé doit être un objectif de toutes les politiques publiques. A ce titre, la santé au travail est clairement identifiée dans la stratégie nationale de santé et c'est dans ce contexte que la notion de qualité de vie au travail (QVT) doit également être appréhendée. Cette thématique fait l'objet d'une attention particulière de la part de l'Etat et des partenaires sociaux depuis plusieurs années. Ainsi, le 19 juin 2013, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) sur ce sujet qui a notamment servi de référence pour l'action de l'Etat. Aussi, la qualité de vie au travail constitue l'un des deux axes stratégiques du 3ème plan santé travail (PST3) 2016-2020. Par la suite, a été introduite dans la loi une négociation obligatoire en matière de QVT, assortie de thèmes de négociation obligatoires tels que l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la lutte contre la discrimination, ou le droit d'expression directe et collective des salariés. Toutefois, en pratique, l'exercice n'était pas toujours conduit avec une réelle volonté d'approfondir le sujet de la qualité de vie au travail et de respecter l'esprit de l'ANI, qui avait pour objet d'améliorer les conditions de travail en profondeur et de s'interroger sur l'organisation du travail. C'est la raison pour laquelle l'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié la réglementation sur la négociation QVT afin de donner une marge de manoeuvre plus grande aux acteurs de l'entreprise pour fixer, par accord collectif, le cadre de la négociation en la matière, notamment en ce qui concerne le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. La volonté du législateur était ainsi de donner une plus grande liberté



dans le choix des sujets à traiter et dans le rythme de la négociation afin de mieux définir les actions pertinentes pour les salariés au regard des contraintes des entreprises. Ce nouveau cadre doit permettre aux entreprises d'aborder les grands sujets liés à la qualité de vie au travail : la prévention des risques psychosociaux, la gestion des changements organisationnels ou encore, entre autres, le droit à la déconnexion et le télétravail. A ce jour et depuis la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017, près de 950 accords QVT ont été conclus en entreprises, soit plus de 300 en 2017 et plus de 600 en 2018, montrant l'appropriation croissante du sujet par les entreprises. Enfin, le Gouvernement va proposer dans les prochaines semaines aux partenaires sociaux de mener une réflexion globale sur le contenu d'une réforme en profondeur de la gouvernance de la santé au travail, sur la base des recommandations du rapport de la députée Charlotte Lecocq, afin notamment de développer une réelle culture de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles.