Risques psychosociaux, stress et santé mentale

Breaking news !

La Commission doit avant tout « joindre le geste à la parole » avant de « passer à l'action » avec les États membres.

Le Parlement européen a adopté une résolution contenant des recommandations à l'attention de la Commission sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail (2026/2023(INL), résolution), appelant la Commission à présenter une proposition législative.

R&D réclame des mesures urgentes et efficaces.

Depuis des années, malgré les demandes et les avertissements répétés de R&D, **les risques psychosociaux ont manifestement été sous-estimés par la Commission.** Bien que des progrès modestes aient finalement été réalisés, à ce jour, les mesures adoptées demeurent insuffisantes pour assurer une prévention effective des risques et garantir une protection adéquate du personnel.

Dans sa résolution du 6 octobre 2026 sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail (2026/2023(INL)), **le Parlement européen invite la Commission à présenter une proposition législative** visant à garantir le traitement des risques psychosociaux de manière adéquate dans l'ensemble des États membres, notamment par la mise en place de mécanismes de prévention, de protection et de recours véritablement efficaces.

Évitons de reproduire une situation aussi regrettable que celle que nous observons actuellement en matière de protection des lanceurs d'alerte, où la Commission, avec un retard, considérable, tente seulement aujourd'hui de joindre « le geste à la parole » au sein de sa propre administration.

En ce qui concerne **la protection des lanceurs d'alerte**, la Commission, qui a joué un rôle déterminant dans l'adoption d'une Directive dont nous pouvons à juste titre en être fiers, et qui a mis en cause les États membres, y compris devant la Cour de justice, pour ne pas avoir respecté les principes qui sous-tendent cette Directive, **n'a que très récemment, et avec un retard considérable, entamé des négociations visant** à **modifier ses propres procédures internes**, afin de les mettre en conformité avec les principes et les garanties mêmes consacrés par cette Directive.

S'agissant des risques psychosociaux, la Commission doit d'abord « joindre le geste à la parole » en s'engageant sans équivoque à respecter les normes les plus élevées de prévention et de protection pour son propre personnel, avant de chercher à «

joindre le geste à la parole » vis-à-vis des États membres par le biais d'une nouvelle législation.

Pour rendre crédible son initiative législative, **la Commission doit d'abord démontrer, par des mesures concrètes et efficaces, que les normes mêmes de prévention et de protection qu'elle entend promouvoir dans toute l'Union européenne sont déjà pleinement respectées au sein de sa propre administration.**

Dès lors, **des améliorations urgentes et substantielles doivent être apportées à la prévention, à l'évaluation et à la gestion des risques psychosociaux au sein même de la Commission** en parallèle de l'élaboration de la proposition législative demandée par le Parlement européen,**.**

À cette fin, R&D invite la Commission à:

• Engager immédiatement un véritable dialogue social global avec les représentants du personnel sur l'ensemble des procédures internes concernées.

Et ce, en vue de les réexaminer et, si nécessaire, de les modifier en profondeur afin de garantir le respect intégral des normes les plus élevées possibles en matière de prévention, de protection, de garanties procédurales et de respect des droits du personnel. Ce dialogue doit déboucher sur des améliorations concrètes, efficaces et exécutoires, plutôt que sur de simples ajustements formels ou superficiels.

• Doter les services concernés au sein de la DG RH des ressources humaines et financières supplémentaires, en particulier de l'expertise spécialisée, nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités.

Dans ce contexte, **R&D** tient à saluer le dévouement, l'engagement et les efforts des collègues de la DG RH chargés de ce domaine particulièrement sensible, qui ont dû exercer leurs missions dans des conditions difficiles, avec des ressources limitées et sans bénéficier du soutien politique indispensable pour relever efficacement ces défis.

• Donner, enfin, suite à la demande, de longue date, des représentants du personnel visant à transférer le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP) de l'OIB vers la DG RH, où sont élaborées et approuvées les politiques du personnel.

En effet, auparavant le SIPP était rattaché à la DG HR. Son transfert vers l'OIB s'est effectué dans le cadre de la nomination de son ancien chef de service. **R&D demande donc le rétablissement de l'organisation antérieure**, garantissant ainsi que ce service opère au niveau institutionnel et décisionnel approprié, avec l'indépendance fonctionnelle, l'autonomie opérationnelle et l'autorité nécessaires pour s'acquitter efficacement et en toute impartialité de ses responsabilités statutaires en matière de prévention et de protection.

• Veiller, conformément aux exigences légales applicables, à ce que le SIPP dispose d'au moins un conseiller en prévention dûment qualifié, spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, dont l'indépendance fonctionnelle, la neutralité et l'impartialité doivent être pleinement garanties.

Ce conseiller doit disposer de l'expertise, de l'autorité et des ressources nécessaires pour traiter l'ensemble des risques psychosociaux liés au travail, notamment par le biais de procédures d'intervention psychosociales tant informelles que formelles, tout en garantissant le plein respect de la confidentialité, des garanties procédurales et des droits de l'ensemble des membres du personnel concernés.

Le temps des ajustements limités et des engagements purement déclaratifs est révolu.

R&D appelle le Commissaire Serafin à veiller à ce que la Commission commence enfin par « joindre le geste à la parole », en s'engageant sans équivoque à respecter les normes les plus élevées en matière de prévention et de protection contre les risques psychosociaux pour son propre personnel, avant de « passer à l'action » en traduisant ces engagements en mesures concrètes, efficaces et exécutoires.

Ce n'est qu'en montrant l'exemple et en veillant à ce que les normes les plus élevées en matière de prévention et de protection soient effectivement respectées au sein de sa propre administration que la Commission pourra préserver sa crédibilité institutionnelle, renforcer la légitimité de son initiative législative et appeler de manière crédible les États membres à mettre en œuvre ces mêmes normes dans toute l'Union européenne.

Analyse juridique détaillée de R&D concernant la résolution du Parlement européen sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail (2026/2023(INL))

Depuis des années, malgré les demandes et les avertissements répétés de R&D, **les risques psychosociaux ont manifestement été sous-estimés par la Commission.** Bien que des progrès modestes aient finalement été réalisés, les mesures adoptées à ce jour restent loin d'être suffisantes pour garantir une prévention efficace et une protection adéquate du personnel.

Dans sa résolution du 6 octobre 2026 sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail (2026/2023(INL)), **le Parlement européen invite la Commission à présenter une proposition législative** visant à garantir que les risques psychosociaux soient enfin traités de manière adéquate dans tous les États membres, notamment par la mise en place de mécanismes de prévention, de protection et de recours véritablement efficaces.

Ce que R&D défend depuis des années au sein des institutions européennes devient désormais une priorité européenne !

Le 6 octobre, le Parlement européen a adopté une résolution contenant des recommandations à la Commission sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail (2026/2023(INL), résolution), appelant la Commission à présenter une proposition législative.

La législation proposée viserait à :

« …définir des exigences minimales visant à prévenir, éliminer ou, lorsque cela n'est pas possible, réduire les risques psychosociaux liés au travail et leurs conséquences potentielles, notamment le stress lié au travail, l'épuisement professionnel, y compris la cyberviolence et le harcèlement, l'intimidation, les troubles mentaux, y compris le syndrome de stress post-traumatique, la détresse morale et les troubles liés à un traumatisme, l'addiction ou les comportements suicidaires, les maladies cardiovasculaires et les troubles musculo-squelettiques, dans le plein respect des compétences des États membres et des principes de subsidiarité et de proportionnalité. »

Elle viserait également à :

« …établir des obligations organisationnelles, structurelles et participatives pour les employeurs afin de protéger la santé mentale et physique des travailleurs et d'assurer des conditions de travail sûres et dignes. »

Le travail entrepris par le Parlement européen apporte désormais un soutien substantiel aux analyses, conclusions et revendications défendues sans relâche par **R&D** depuis plusieurs décennies.

R&D se félicite de cette évolution et est fier d'avoir contribué à placer ces questions au cœur du débat européen.

La résolution du Parlement européen constitue une avancée sans précédent…

La dignité humaine sur le lieu de travail n'est pas négociable. L'identité professionnelle de chaque individu doit être respectée et protégée et ne doit en aucun cas être remise en cause ou bafouée.

Préserver cette dignité et renforcer sa protection grâce à un cadre réglementaire solide, adapté aux évolutions du monde du travail, font partie des principales priorités politiques de R&D.

Nous avons toujours œuvré pour protéger le personnel, lui apporter notre soutien et veiller à ce qu'il soit pleinement informé de ses droits au sein de toutes les institutions de l'UE.

Recentrer l'HUMAIN au cœur de notre institution a toujours été, et restera, notre principe directeur.

Lorsque, avec l'appui des experts qui nous accompagnaient, nous avons, pour la première fois, alerté sur les insuffisances de la Commission européenne en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux auxquels son personnel était exposé, la réponse a consisté à nous identifier comme des idéalistes irréalistes.

D'une part, nous n'avons jamais manqué de rendre hommage au dévouement et à l'engagement des collègues chargés de ce sujet, qui ont dû s'acquitter de leurs fonctions dans des circonstances particulièrement difficiles, sans bénéficier d'une véritable impulsion politique ni d'une détermination au plus haut niveau pour faire avancer de manière significative ce dossier.

D'autre part, loin d'être découragés par de telles attitudes, et conscients que la santé et le bien-être du personnel constituent une priorité majeure pour **R&D**, nous avons sollicité l'aide d'experts internationalement reconnus dans ce domaine afin d'élaborer des propositions concrètes, durables et fondées sur des données probantes.

Forts de notre solide expérience de terrain, nous n'avons cessé de rappeler que les facteurs de risque psychosociaux sont multiples, interdépendants et qu'ils ne sauraient être évalués ni appréhendés de façon isolée.

C'est précisément cette approche qui se reflète désormais dans la résolution du Parlement européen.

Une prévention efficace exige une **approche globale et systémique**, prenant en considération les conditions et l'organisation du travail, les pratiques managériales, les rapports sociaux et les relations professionnelles, la charge de travail et sa répartition, les exigences émotionnelles ainsi que les conflits de valeurs.

Cette approche implique de dépasser une vision exclusivement centrée sur l'individu pour agir sur les facteurs organisationnels et structurels à l'origine des risques psychosociaux.

Par ailleurs, la recherche scientifique a mis en évidence les risques potentiels de fatigue mentale et de surcharge cognitive découlant d'un usage intensif de l'intelligence artificielle dans le cadre professionnel.

Ces risques émergents exigent une vigilance accrue et doivent être intégrés dans les évaluations des risques psychosociaux, en vue de mettre en place des mesures préventives adaptées.

Pour **R&D**, l'innovation technologique ne doit jamais se faire au détriment de la santé mentale, de l'autonomie professionnelle ou du bien-être des membres du personnel.

Avant tout, la prévention des risques psychosociaux ne peut se limiter à traiter les conséquences de la souffrance liée au travail. Elle doit s'attaquer en priorité à ses causes profondes, notamment celles de nature organisationnelle et structurelle.

Or, au cours des dernières décennies, nous avons constaté une prévalence croissante, au sein des services de la Commission, de facteurs de risques psychosociaux et de leurs conséquences sur la santé et le bien-être du personnel, notamment le harcèlement, le burn-out et le stress.

Protéger la santé ne se résume pas à organiser des sessions de bien-être holistique. Cela nécessite une véritable expertise, des compétences professionnelles et des mesures préventives efficaces.

C'est précisément pour cette raison que nous avons investi dans des formations spécialisées et dans l'expertise relative à la fois à la prévention des risques psychosociaux et du cadre juridique applicable.

Nous avons à plusieurs reprises attiré l'attention sur les facteurs de risques, en particulier les charges de travail excessives et l'intensité croissante du travail, résultant en partie d'un sous-effectif structurel dû à des restrictions budgétaires successives.

Nous avons demandé qu'une évaluation exhaustive des risques psychosociaux soit réalisée, suivie de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention de ces risques.

Nous avons rappelé à l'institution ses obligations en tant qu'employeur, notamment en vertu de l'article 1er sexies du Statut du personnel et de la Directive 89/391/CEE du Conseil sur la santé et sécurité au travail.

Grâce aux efforts soutenus de **R&D** et des représentants du personnel, des progrès ont été réalisés dans la révision de la politique de l'institution en matière de lutte contre toutes formes de harcèlement (décision de 2023).

Néanmoins, nous avons continué à dénoncer les lacunes dans la mise en œuvre de cette politique, notamment en ce qui concerne le traitement des demandes d'assistance au titre de l'article 24 du statut et la conduite d'enquêtes administratives formelles.

Nous nous sommes donc félicités que nos préoccupations et nos revendications aient été prises en compte par le Parlement européen dans le cadre de la procédure de décharge 2024 de la Commission, à travers sa demande de réalisation d'une étude indépendante sous l'égide du Conseiller Confidentiel en Chef.

Nous attendons avec beaucoup d'intérêt les conclusions de cette étude.

Les actions de R&D au fil des ans

Dans ce contexte, plusieurs aspects de la résolution du Parlement européen méritent une attention particulière

1. Définitions

L'approche du Parlement européen confirme l'analyse de longue date de R&D concernant les risques psychosociaux et leurs facteurs sous-jacents

Recommandation n° 3 — Définitions

Risques psychosociaux liés au travail

On entend par "risques psychosociaux liés au travail : les risques liés au travail résultant de l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux, qui affectent la santé mentale et physique, la sécurité et la dignité des travailleurs; ces risques peuvent notamment entraîner du stress lié au travail, un épuisement professionnel, des problèmes de santé mentale, des addictions ou des comportements suicidaires, des maladies cardiovasculaires et des troubles musculo-squelettiques, pouvant conduire à une perte d'emploi, à un licenciement ou à des pressions visant à pousser le travailleur à démissionner. »

Facteurs de risque psychosociaux

« : les facteurs de risque liés au travail en lien avec l'organisation, la conception et la gestion du travail, son contexte social et relationnel et les conditions de travail, y compris:

· Une charge de travail excessive, une forte intensité de travail ;

· Des horaires de travail longs et souvent imprévisibles ;

· Le présentéisme ;

· Un manque d'autonomie ;

· Un manque de soutien de la part des supérieurs hiérarchiques ;

· Le harcèlement moral et sexuel ;

· La violence, y compris la cyberviolence et le harcèlement ;

· Les comportements discriminatoires ;

· Une exposition à des relations de travail néfaste et au harcèlement sur le lieu de travail ;

· Des exigences émotionnelles élevées ;

· l'atteinte à la dignité personnelle, dévalorisation de l'identité professionnelle et remise en cause des performances ;

· *Une forte intensité numérique, notamment la connectivité numérique en dehors du temps de travail ou le fait d'être soumis à une prise de décision ou à une surveillance automatisée, constante et injustifiée ;*

· Un *manque de clarté des rôles et communication une communication inefficace ;*

· L'*évaluation par les clients au moyen de systèmes de notation en temps réel ;*

· Des o*bjectifs irréalistes. »*

Le Parlement européen aborde également les risques psychosociaux liés au climat et leurs conséquences, notamment le stress thermique.

Les représentants **de R&D** au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ont déjà attiré l'attention sur la nécessité d'un protocole en cas de canicule et sur les risques de stress thermique pesant sur le personnel contraint de travailler dans des conditions de chaleur extrême.

2. Obligations des employeurs

R&D s'est toujours appuyée sur les principes fondamentaux établis par **la Directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la la sécurité et la santé des travailleurs au travail**, en soulignant la responsabilité de l'employeur de garantir la protection de la santé physique et mentale des membres du personnel.

Sur cette base, **R&D** a plaidé à plusieurs reprises en faveur de la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention fondée sur les principes généraux de prévention, notamment l'obligation d'éviter les risques, de les combattre à la source et d'adapter le travail à l'individu.

Voir : *Prévention des risques psychosociaux — Renouveau et Démocratie*.

Le Parlement européen renforce les revendications de longue date de R&D

Le Parlement européen estime que :

« les risques psychosociaux au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être principalement par des mesures de préventions collectives et organisationnelles. »

Recommandation n° 1 — Objet et finalité

« La proposition devrait avoir pour objectif de définir des exigences minimales visant à prévenir, éliminer ou, lorsque cela n'est pas possible, réduire les risques psychosociaux liés au travail et leurs conséquences potentielles, notamment le stress lié au travail, l'épuisement professionnel, y compris la cyberviolence et le harcèlement, l'intimidation, les troubles mentaux, y compris le syndrome de stress post-traumatique, la détresse

morale et les troubles liés à un traumatisme, l'addiction ou les comportements suicidaires, les maladies cardiovasculaires et les troubles musculosquelettiques, dans le plein respect des compétences des États membres et des principes de subsidiarité et de proportionnalité.

Elle devrait établir des obligations organisationnelles, structurelles et participatives pour les employeurs afin de protéger la santé mentale et physique des travailleurs et d'assurer des conditions de travail sûres et dignes.

Elle devrait établir des obligations organisationnelles, structurelles et participatives pour les employeurs afin de protéger la santé mentale et physique des travailleurs et de garantir des conditions de travail sûres et dignes. »

Recommandation n° 4 — Obligation générale de prévention

Les employeurs devraient veiller à la prévention des risques psychosociaux liés au travail.

À cette fin, les principes généraux de prévention énoncés à l'article 6 de la directive 89/391/CEE devraient s'appliquer…

… Dans le contexte des risques psychosociaux liés au travail, l'élaboration d'une politique de prévention globale cohérente devrait s'entendre comme incluant des mesures relatives à des niveaux d'effectifs sûrs. »

En outre, le Parlement européen reconnaît l'importance de la prévention secondaire dans la protection de la santé des travailleurs.

Il considère notamment que :

« La prévention secondaire joue un rôle essentiel dans la protection de la santé des travailleurs en permettant une détection précoce des troubles de santé liés au travail, en particulier ceux liés aux risques psychosociaux……»

Le Parlement souligne également qu'une approche claire et structurée de la prévention secondaire peut contribuer « *à la durée des absences, à faciliter le retour durable au travail qui réduit les symptômes de mauvaise santé à la suite de périodes d'absences et à prévenir les récidives* ».

3. Évaluation des risques psychosociaux et plans d'action

R&D a demandé à plusieurs reprises, la mise en œuvre d'une évaluation exhaustive des risques professionnels, y compris risques psychosociaux, fondée sur une méthodologie scientifique rigoureuse et tenant compte tous les facteurs de risque identifiés précédemment évoqués.

Une telle évaluation doit être régulièrement mise à jour et systématiquement réexaminée chaque fois qu'une restructuration organisationnelle importante a lieu ou que des changements substantiels sont apportés aux conditions de travail.

Elle doit déboucher sur un plan d'action concret assorti de mesures de prévention adaptées, d'un planning de mise en œuvre et d'un suivi régulier notamment par le Comité de Prévention de Protection au Travail (CPPT) et les Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSHT).

Pour R&D, l'évaluation des risques psychosociaux ne doit en aucun cas être réduite à un simple exercice administratif ou de mise en conformité.

Elle doit constituer un véritable instrument de prévention primaire, capable d'identifier les causes organisationnelles des risques psychosociaux et d'apporter des améliorations durables aux conditions de travail et à l'environnement de travail.

Le Parlement européen confirme la pertinence des revendications de R&D

Recommandation n° 5 — Évaluation des risques psychosociaux et plan d'action

« Les employeurs devraient procéder à des évaluations des risques psychosociaux de manière régulière et chaque fois que des changements importants interviennent dans l'organisation du travail ou que des restructurations organisationnelles ont lieu, y compris lorsque ces changements entraînent des fluctuations notables des effectifs, un taux élevé d'arrêts maladie sur le lieu de travail et une prévalence des absences de longue durée et/ou répétées. En outre, les représentants des travailleurs devraient avoir la possibilité de proposer une évaluation sur la base de leur évaluation motivée. »

Les discussions en cours dans le cadre du **« Large Scale Review»** rendent particulièrement urgente la nécessité d'une évaluation préalable des risques psychosociaux.

Il est encore temps de lancer un tel exercice préventif, tant au niveau institutionnel qu'au sein des différents services, en particulier ceux susceptibles de subir des changements importants, notamment le SCIC, la DGT, les Offices, les structures d'accueil des enfants, les chauffeurs…

L'objectif doit être d'identifier, d'évaluer et d'anticiper les conséquences potentielles de cet exercice majeur sur la santé, les conditions de travail et le bien-être du personnel avant que toute décision concernant sa mise en œuvre ne soit prise.

Recommandation n° 6 — Réorganisation du travail et évolution technologique

Le Parlement européen souligne que :

« Toute restructuration ou réorganisation importante du travail, y compris l'évolution des modalités de télétravail ou des effectifs ou l'introduction de systèmes automatisés de prise de décision et de surveillance, susceptible d'avoir une incidence significative sur les travailleurs, devrait faire l'objet d'une évaluation préalable des risques psychosociaux par les employeurs, en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants. »

Cette exigence revêt une importance particulière dans le contexte institutionnel actuel.

4. L'importance de procédures claires et du respect des droits des victimes

Le Parlement européen confirme les demandes de R&D ainsi que les observations critiques adressées à la Commission lors de la procédure de décharge 2024 — des questions qui feront également l'objet d'un suivi attentif dans le cadre de la procédure de décharge 2025.

Le Parlement européen souligne :

« L'importance de procédures claires, confidentielles, indépendantes et accessibles pour traiter les cas de harcèlement, de violence et de discrimination au travail, y compris les affaires d'abus de la part de collègues, de superviseurs ou de supérieurs hiérarchiques, en assurant la protection contre les traitements défavorables et le respect des droits des victimes. »

Ces principes sont fondamentaux pour garantir que les droits des victimes soient effectivement protégés et que les allégations de harcèlement, de violence ou de discrimination soient examinées dans le cadre de procédures véritablement impartiales, indépendantes et capables d'assurer une protection efficace.

5. Protection des lanceurs d'alerte

Le Parlement européen confirme les revendications de longue date de R&D

Recommandation n° 10 — Signalement et protection contre les représailles

« Les travailleurs devraient avoir le droit de signaler, y compris de manière anonyme, par le biais de canaux efficaces, les risques psychosociaux liés au travail qu'ils ont identifiés ou dont ils ont été confrontés.

Il convient que les représentants des travailleurs soient informés et consultés lors de la conception et du suivi de ces canaux de signalement.

Des garanties appropriées devraient être mises en place pour prévenir toute forme de représailles, de discrimination ou de désavantage liée à ce signalement. »

Ces recommandations sont tout à fait conformes aux préoccupations exprimées à maintes reprises par **R&D** concernant la nécessité de garantir une protection efficace aux membres du personnel qui signalent des irrégularités, des dysfonctionnements graves ou des risques affectant leur santé, leur sécurité et leur dignité.

Voir également :

6. Retour au travail après une absence liée à des risques psychosociaux

Forts de notre expérience de terrain, nous avons constaté que les collègues qui reprennent le travail après une période d'absence pour des raisons de santé liées à des risques psychosociaux sont particulièrement vulnérables.

Certains éprouvent des difficultés considérables à retrouver leurs repères professionnels, souffrent d'une perte de confiance en eux, se sentent stigmatisés ou sont exposés à un risque de rechute, en particulier lorsque les conditions de travail à l'origine de leurs problèmes de santé demeurent inchangées.

Face à ces constats, **R&D** a demandé, à plusieurs reprises, la mise en place d'une véritable politique de retour au travail fondée sur un accompagnement individualisé, des mesures d'aide adaptées et un processus de réintégration progressif, sûr et durable.

Une telle politique doit également garantir que les facteurs organisationnels et psychosociaux ayant contribué à l'absence soient correctement identifiés et pris en compte.

Cela est essentiel pour prévenir les récidives et favoriser un retour au travail durable dans un environnement respectueux de la santé et de la dignité des membres du personnel.

Le Parlement européen confirme les revendications de R&D

Recommandation n° 8 — Soutenir un retour au travail durable

« . Les travailleurs qui ont été absents du travail pendant une période prolongée ou des périodes répétées en raison de problèmes de santé liés à des risques psychosociaux en lien avec le travail, notamment le stress lié au travail, l'intimidation, l'épuisement professionnel, le harcèlement ou la violence, devraient avoir droit à un retour au travail durable et accompagné de mesures de soutien.»

7. Vers la reconnaissance des maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux

R&D a plaidé à plusieurs reprises en faveur de la reconnaissance des pathologies résultant de l'exposition à des risques psychosociaux en tant que maladies professionnelles, en particulier l'épuisement professionnel (BURNOUT).

Nous saluons l'approche adoptée par le Parlement européen dans sa résolution, qui :

« invite la Commission et les Etats membres à reconnaître explicitement que les risques psychosociaux liés au travail donnent lieu à des maladies professionnelles, y compris des problèmes de santé mentale. »

Le Parlement :

« invite la Commission, en coopération avec les organismes concernés, dont le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail, à réviser et, s'il y a lieu, à

modifier en conséquence la recommandation (UE) 2022/2337 de la Commission du 28 novembre 2022 concernant la liste européenne des maladies professionnelles»

Conclusion

Pour R&D, la dignité humaine, la santé mentale et le respect du personnel doivent rester au cœur de toute politique de prévention et de tout processus de dialogue social.

Nous ne revendiquons aucun mérite particulier pour avoir attiré l'attention sur les lacunes dans la gestion des risques psychosociaux au sein de notre institution. Comme à l'accoutumée, nous avons simplement cherché à appliquer les conclusions des experts les plus qualifiés et les meilleures pratiques professionnelles disponibles.

Si la Commission s'apprête désormais à donner suite aux recommandations du Parlement européen et cherche à promouvoir des exigences équivalentes au niveau des États membres, elle risque de se retrouver dans une position particulièrement délicate.

Une institution qui entend faire respecter des normes fondamentales de protection dans toute l'Union européenne doit d'abord démontrer qu'elle-même, en tant qu'employeur, se conforme à ces normes.

Une prévention efficace ne peut être mise en place sans une consultation sincère et constructive avec les représentants du personnel, dont la connaissance directe des conditions de travail constitue une ressource indispensable pour élaborer des solutions durables et efficaces.

R&D appelle le Commissaire Serafin à veiller à ce que la Commission commence enfin par « joindre le geste à la parole », en s'engageant sans équivoque à respecter les normes les plus élevées en matière de prévention et de protection contre les risques psychosociaux pour son propre personnel, avant de « passer à l'action » en traduisant ces engagements en mesures concrètes, efficaces et applicables.

Ce n'est qu'en montrant l'exemple et en veillant à ce que les normes les plus élevées en matière de prévention et de protection soient effectivement respectées au sein de sa propre administration que la Commission pourra préserver sa crédibilité institutionnelle, renforcer la légitimité de son initiative législative et exhorter de manière crédible les États membres à mettre en œuvre ces mêmes normes dans toute l'Union européenne.

Cristiano SEBASTIANI,

Président