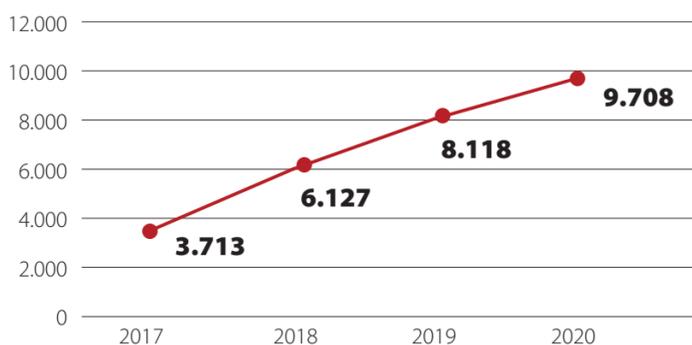


# EMPLOI Les absences pour burn-out ont presque triplé en trois ans

Evolution du nombre de travailleurs.euses malades de longue durée pour cause de burn-out



Les risques psychosociaux constituent la première cause d'invalidité. La CSC dénonce une dégradation de la situation. Et pose des revendications.

PASCAL LORENT

Des funambules qui déambulent au-dessus d'un plan d'eau, place Sainte-Catherine, à Bruxelles, portant des charges symbolisant le stress, le harcèlement... Ce « spectacle » sera offert ce mercredi matin par la CSC à l'occasion de la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail. Cette année, le syndicat chrétien a choisi de sensibiliser l'opinion aux risques psychosociaux. Et à raison.

En juin 2020, en effet, la Belgique recensait 431.000 malades depuis un

an ou plus. Un chiffre en constante augmentation et qui affiche une croissance de 25 % en cinq ans. Un constat déjà alarmant encore aggravé par celui-ci : 36,8 % de ces invalides (selon l'acceptation légale du terme), soit 158.700 personnes, sont sur le flanc en raison de troubles mentaux : dépression, burn-out, stress, dépendances... Cette catégorie est désormais la première cause d'invalidité en Belgique, devant les troubles musculo-squelettiques (31,7 %).

Et il est même possible de se montrer plus précis. En effet, en 2017, l'Inami a divisé cet ensemble en sous-catégories

afin de mieux appréhender le phénomène. Voici ce qu'il en ressort : en juin 2020, on recensait 10.597 travailleurs absents de longue durée en raison du stress ou d'un burn-out, pour 4.163 fin 2017. Une croissance de 155 % qui représente un coût considérable pour la Sécurité sociale : près de 155 millions d'euros par an et 491.000 euros par jour ! Et si l'on isole le burn-out, l'évolution est encore plus inquiétante : on passe, sur cette période, de 3.713 à 9.708 cas, soit une hausse de 162 %. Une croissance qui risque de se poursuivre car certains dossiers plus anciens, quand ils sont à nouveau examinés, sont susceptibles de venir renforcer cette sous-catégorie statistique.

**Un coût exorbitant, y compris pour les entreprises**

« Si l'on ajoute à cela les 158.000 personnes en invalidité pour troubles mentaux, c'est alarmant », déplore Laurent Lorthioir, collaborateur au service Entreprises de la CSC. La problématique du harcèlement sexuel n'est pas en reste, poursuit-il. Entre 2018 et 2019, le nombre de cas est en hausse de 28 %. Les travailleurs victimes de harcèlement moral ou de violences physiques et verbales ? En hausse respectivement de 14 et 13 %. Et on ne parle ici que des malades depuis un an au moins. « Et selon une étude de Securix, à peine 1 % des victimes osent porter plainte et agir », ajoute-t-il en rapportant certains témoignages où le harcèlement a été déplacé sans qu'une sanction ne frappe son harceleur. Avec le risque que le problème se répète par la suite.

Cette évolution a un coût, donc. Et pas seulement pour la collectivité. En 2013, rappelle l'expert de la CSC, les dépressions liées au travail impactaient les entreprises européennes à hauteur de 617 milliards d'euros par an. L'absentéisme et le présentéisme représentaient pour elles une charge de 272 milliards. Et la perte de productivité liée à ces problématiques avoisinait les 242 milliards.

« Tous ces chiffres montrent qu'encore aujourd'hui, les entreprises ac-

cordent trop peu d'importance à ces problèmes », regrette Laurent Lorthioir. « Les risques psychosociaux y sont encore tabous. Et pourtant il arrive que le problème concerne tout un service. Mais les employeurs comme les travailleurs sont souvent trop peu formés et informés sur ces risques et la manière de les prévenir. »

**De la prévention et des sanctions administratives**

Pour éviter que l'inflation statistique ne se poursuive, la CSC porte, à l'occasion de cette journée mondiale, une série de revendications. « Il faut d'abord mettre en place un outil qui mesure l'ampleur de ces risques, avec une série d'indicateurs permettant de mesurer la qualité de vie au travail », détaille l'analyste. « Cette étude pourrait être organisée par les secteurs une fois tous les trois ans. » La formation est également nécessaire, poursuit-il. « Il faut expliquer quels sont les comportements dangereux, comment les prévenir, quelles sont les organisations du travail nocives pour les travailleurs... »

Voilà pour la prévention. A côté de cela, le syndicat chrétien demande aussi qu'on augmente le nombre d'inspecteurs bien-être au sein du SPF Emploi. « Pour l'instant, un inspecteur voit en moyenne une entreprise tous les vingt-six ans. » Mais l'accroissement des contrôles ne suffira pas, insiste-t-il. « Les inspections manquent de moyens administratifs. Peu d'employeurs sont mis à l'amende car ce sont des procédures très longues qui aboutissent devant le tribunal du travail. Nous demandons que l'on instaure des amendes administratives afin que la menace de sanctions réelles incite les récalcitrants à changer. »

Des revendications portées au sein du Conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail, un organe paritaire se prononçant en général par consensus. « Nous avons voulu nous montrer réalistes », conclut-il, « en portant des revendications raisonnables pour améliorer la politique en entreprise. »

**Télétravail : protéger le droit à la déconnexion**

« Le covid a été un révélateur car, désormais, on se rend compte des avantages mais aussi des désavantages du télétravail », constate Laurent Lorthioir (service Entreprises de la CSC). Le confinement a en effet renvoyé dans leurs foyers de nombreux travailleurs, contraints soudain de transformer leur domicile en lieu de travail. La cloison entre vie professionnelle et vie privée est soudain devenue plus poreuse. Et si l'impact de la crise sanitaire sur les risques psychosociaux ne peut encore être mesuré, par manque de recul, les effets pervers du travail à domicile apparaissent clairement. « Le télétravail entraîne une déstructuration des horaires », poursuit l'expert de la CSC. Une loi de 2018 garantit le droit à la déconnexion pour les travailleurs. Mais elle ne dit pas comment l'appliquer. « Il faut plus, désormais : nous devons mettre en place un plan de déconnexion. » Celui-ci doit définir les plages de disponibilité durant lesquelles le travailleur est joignable et celles durant lesquelles il a le droit de se déconnecter de son environnement professionnel. D'autant que le déconfinement ne ramènera pas la situation antérieure. Le télétravail s'est installé. « Mais il faut le limiter, idéalement, à deux jours par semaine », poursuit Laurent Lorthioir. « Car il est important de garder du lien social et avec l'entreprise. » Y compris pour organiser les solidarités entre salariés, principe de base de l'action des syndicats. P.L.T.



Les absences de longue durée en raison du stress ou d'un burn-out coûtent 491.000 euros par jour à la Sécurité sociale. © D.R.

KROLL

