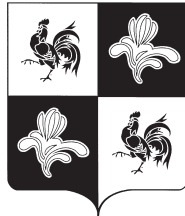


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



22 février 2019

SESSION ORDINAIRE 2018-2019

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à la sensibilisation et au statut du burnout

déposée par M. Marc LOEWENSTEIN , M. Jamal IKAZBAN et M. Pierre KOMPANY

DÉVELOPPEMENTS

Situation épidémiologique en Belgique

Selon l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI), 80 000 Belges souffriraient chaque année de burnout. Cela constitue un coût important pour l'INAMI estimé à 600 millions d'euros par an d'indemnités, ce qui équivaut à 10 % du budget de l'assurance invalidité (1). Dans le même temps, une étude du SPF Santé publique souligne qu'il existe une prévalence de 0,8 % parmi les travailleurs belges victimes de burnout décompensé sur 3 mois. Les conséquences socio-économiques du burnout pour la société dans son ensemble sont donc significatives. De plus, les conséquences au niveau micro, que ce soit pour l'individu victime de burnout, son entourage et l'entreprise/l'institution dans lequel il travaille sont également prépondérantes.

Définition

En dépit de la pluralité de définitions du burnout qui existent dans la littérature scientifique, il est possible de considérer que la définition suivante fasse l'objet d'un consensus : « *le burnout est un état affectif négatif associant sur une large période, un épuisement émotionnel, une fatigue physique intense à une diminution significative des capacités cognitives* ». Le burnout peut donc être considéré comme la résultante d'une exposition chronique à un stress au travail comportant trois dimensions symptomatiques : épuisement mental, cynisme amenant à une démotivation importante et un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail.

Ainsi, les causes et les origines du burnout relèvent à la fois de facteurs situationnels et de facteurs individuels. D'une part, le contexte organisationnel du travail (charge de travail, conflits, conflits interpersonnels, contenu, etc.) peut jouer un rôle important sur le burnout généré par le travail. D'autre part, les facteurs individuels tels que la personnalité contribuent également à l'apparition du burnout chez un individu.

Enfin, l'impact du burnout sur l'individu se traduit par une augmentation sensible des cas de dépression majeure, de troubles anxieux, de dépendance aux substances et de suicides. Parallèlement, le burnout peut également conduire à des relations familiales difficiles et à une dégradation des contacts de manière plus générale.

Le rôle de l'environnement professionnel

Les risques psychosociaux sont des éléments qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel. Ces risques psycho-sociaux peuvent recouvrir différentes formes telles que le stress, le harcèlement, l'épuisement professionnel ou la violence et résultent directement du contexte organisationnel du travail. L'exposition à de tels risques peut entraîner des réactions physiologiques ou psychosomatiques aux conséquences diverses : demande de changement de poste, interruption temporaire de travail, colère, crises de larmes, réveils précoces, distractibilité, perte de concentration mais aussi sollicitations des collègues, recherche d'information, etc. La diversité des réactions peut partiellement expliquer que des personnes confrontées à la même situation de travail réagissent différemment. Dans le même temps, ceci souligne également que le burnout n'est pas un phénomène endogène centré sur l'individu mais plutôt un phénomène systémique émergeant des interactions de l'individu avec son entourage.

C'est pourquoi, il importe de prévenir et réduire les cas de burnout professionnels par le biais d'un renforcement de la sensibilisation des employeurs et managers à l'égard de ce phénomène. En outre, il convient d'inciter les employeurs et les managers à entreprendre des actions spécifiques notamment pour ce qui concerne le soutien organisationnel particulier aux employés via l'instauration de modes de management différenciés.

Cadre légal

Depuis le mois d'avril 2014, une nouvelle législation relative à la prévention des risques psycho-sociaux au travail a vu le jour. De cette législation découle notamment l'Arrêté royal du 10 avril 2014 stipulant que l'employeur doit tenir compte des situations qui peuvent mener au burnout dans l'analyse des risques et des mesures de prévention. De plus, depuis la fin de l'année 2016, le burnout est désormais considéré comme une maladie liée au travail. Si cette considération ouvre la porte à une meilleure prévention – car le burnout est désormais reconnu officiellement comme étant causé de façon directe et déterminante par l'exercice d'une profession –, il n'est toujours pas considéré comme une « maladie professionnelle » pouvant permettre à une indemnisation.

(1) <https://www.rtbef.be/info/article/detail?id=9399676>.

À la lumière de ces éléments, la présente résolution considère qu'il est urgent que la Conférence Interministérielle Santé commande une étude au Centre Fédéral d'Expertise (KCE) en vue d'objectiver la problématique. Cette étude pourrait contribuer à accélérer la pleine reconnaissance comme maladie professionnelle pour les cas de burnout les plus sévères en vue d'ouvrir la voie aux indemnités professionnelles. Dans le même temps, face aux chiffres préoccupants dévoilés par l'INAMI, il convient de renforcer les programmes de prévention au burnout que ce soit dans les entreprises ou les institutions publiques. À cet égard, notons que la ministre fédérale des Affaires sociales et de la Santé publique, Maggie De Block, travaille actuellement avec diverses institutions concernées à une politique de prévention intégrée et coordonnée en matière d'affections mentales liées au travail, dont le burnout. Ainsi, 12 projets d'une durée d'un an ont été sélectionnés et pourront compter sur une subvention de 10.000 à 300.000 euros. Il s'agit sans aucun doute d'un pas dans la bonne direction qu'il convient de poursuivre et d'amplifier. Par ailleurs, les auteurs de la présente proposition estiment qu'il convient d'améliorer la prise en charge spécifique des personnes victimes de burnout dans une logique pluridisciplinaire et une optique de réseaux de soins.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à la sensibilisation et au statut du burnout

Préambule

Le Parlement francophone bruxellois,

- A. Considérant la recrudescence des cas de burnout liés aux conditions de travail actuelles exigeant flexibilité de la part des travailleurs, ainsi que la porosité de plus en plus importante de la barrière entre vie privée et vie professionnelle;
- B. Considérant le fait que les troubles psychiques constituent actuellement la cause la plus importante pour laquelle les personnes reçoivent des indemnités d'invalidité;
- C. Considérant l'importance des mesures préventives d'accompagnement et de soutien pour les travailleurs encore au travail mais menacés de burnout ou de problèmes psychosociaux liés au travail;
- D. Considérant que le Fonds des maladies professionnelles peut jouer un rôle important en matière de prévention secondaire de la charge psychosociale liée au travail, comme il a pu déjà le faire en matière de prévention secondaire des affections musculo-squelettiques;
- E. Considérant la nécessité impérieuse de définir un ou plusieurs trajets de réinsertion adaptés aux personnes en arrêt de travail prolongé à la suite d'un burnout ou de problèmes psychosociaux liés au travail;
- F. Vu les lois coordonnées relatives à la réparation des dommages en matière de maladies professionnelles du 3 juin 1970;
- G. Vu l'avis du Conseil supérieur de la santé de septembre 2017 pointant l'absence de critères officiels de diagnostic du burnout;
- H. Vu la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

- I. Vu la loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires;
- J. Vu l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail;
- K. Vu le protocole conclu entre le Fonds des maladies professionnelles, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et l'INAMI;
- L. Vu le projet pilote « burnout » mis en place par l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) qui débutera en novembre 2018;

Dispositif

Demande au Gouvernement francophone bruxellois :

- 1. d'entreprendre un projet pilote burnout au sein de l'administration générale de la commission communautaire française en collaboration avec le comité de concertation de base « bien-être »;
- 2. de sensibiliser le secteur associatif lié à la santé mentale au sujet de l'importance d'une prise en charge spécifique et pluridisciplinaire du burnout;
- 3. de saisir la Conférence Interministérielle Santé afin d'obtenir une étude du Centre Fédéral d'Expertise (KCE) en vue d'objectiver la problématique;
- 4. d'interpeller la Fédération Wallonie-Bruxelles en vue d'encourager le développement de la recherche et de la formation relative à la psychopathologie du travail (recherche scientifique et formation) sur base des analyses psychosociales réalisées;
- 5. de demander au Gouvernement fédéral :
 - 5.1. de renforcer la sensibilisation des employeurs et des managers par le biais de formations au sein des entreprises en vue de comprendre et prévenir le burnout sur le lieu de travail;

- 5.2. d'étudier la possibilité de reconnaître, les cas de burnout les plus sévères comme une maladie professionnelle, dans le sens de l'article 62*bis* des lois coordonnées relatives à la réparation des dommages en matière de maladies professionnelles du 3 juin 1970, en vue de permettre aux travailleurs malades de percevoir 72 % de leur salaire brut, au lieu des 60 % actuels.

Marc LOEWENSTEIN
Jamal IKAZBAN
Pierre KOMPANY

