

Le travail, c'est la santé ?

Patrick Cerf (PS)

Réponse du Gouvernement

En préambule, Le Gouvernement indique être conscient que la dégradation de la santé psychique observée depuis plusieurs années est un problème majeur et que les coûts associés pèsent lourdement sur le financement du système de santé et sur les entreprises. Les causes de ce problème sont multifactorielles et les risques psychosociaux liés au travail abordés dans cette intervention n'en sont qu'une des facettes. Au niveau cantonal, la prévention dans ce domaine est abordée sur plusieurs fronts avec des partenaires comme la Fondation O₂ ou dans le cadre de programmes intercantonaux comme la « Campagne latine de promotion de la santé mentale ». Dans le monde du travail, c'est principalement l'inspection du travail qui est en charge de ce sujet par l'exécution de la loi sur le travail.

Le Gouvernement répond comme il suit aux questions posées :

1. Existe-t-il des données générales ou une étude récente sur le mal-être au travail dans le canton du Jura, recensant les cas de stress chronique, d'épuisement émotionnel ou de burnout parmi les salarié-e-s, du privé et du public ?

Il n'existe pas d'étude sur ces questions au niveau cantonal. Des chiffres sont disponibles au niveau national, notamment dans l'étude « Conditions de travail et santé » du SECO qui est réalisée avec des partenaires européens et suit l'évolution de ces problématiques depuis 2012. La dernière version a été publiée en 2024 et se base sur des données de 2022. Elle permet de suivre l'évolution de ces risques par type (stress, conflit de valeurs, discrimination, etc.) et par branche économique. Durant les dix années sur lesquelles porte l'étude, on constate une augmentation du stress autodéclaré ainsi qu'une augmentation des conflits de valeurs, principalement chez les jeunes.

2. Dispose-t-on de données fiables et actualisées sur :

- **Les absences de longue durée liées à des troubles psychiques dus au travail (burnout, dépression) dans le canton ?**
- **Les coûts associés pour les entreprises jurassiennes (perte de productivité, remplacements) ?**
- **Les répercussions pour l'État (prestations d'assurance-maladie, AI, pertes fiscales, absentéisme dans la fonction publique) ?**

Il n'existe pas de données cantonales sur ces thématiques dans l'économie privée. Il est très difficile d'établir des estimations sur ces questions car les coûts proviennent de nombreux facteurs : coûts de la santé pour les traitements, augmentation des primes des assurances perte de gain, pertes de productivité, prestations AI, etc. Certains chiffres existent au niveau national mais ils sont relativement peu nombreux et souvent datés. Le Job Stress Index de Promotion Santé Suisse, qui est la source la plus récente sur cette question, estimait les coûts du stress pour les entreprises à 6.5 milliards de francs en 2022.

3, 4. Dans le cas où aucune donnée fiable et récente n'est disponible, le Gouvernement est-il d'avis qu'un rapport cantonal exhaustif sur le mal-être au travail serait pertinent pour évaluer l'ampleur du phénomène, identifier les secteurs vulnérables et proposer des mesures préventives adaptées (évaluation des risques psychosociaux, formations, soutien aux PME)?

Les troubles associés aux risques psychosociaux n'étant dans la plupart des cas pas reconnus comme maladie professionnelle, il n'existe pas de source, comme une base de données par exemple, d'où pourrait être facilement extraite une statistique. L'étude nationale citée au point 1 se base sur une autodéclaration du ressenti des travailleurs dans le cadre d'un sondage. C'est donc un processus complexe qui requiert des moyens importants. De plus, il n'y a pas de raisons de penser que la situation cantonale s'écarte de manière significative de celle observée au niveau national.

Concernant les mesures préventives, de nombreux outils sont déjà mis à disposition des entreprises. Le SECO offre toute une documentation sur ces questions et Promotion Santé Suisse met à disposition des outils d'évaluation comme le « Job-Stress-Analysis ». Au niveau cantonal, l'inspection du travail thématise fréquemment ces sujets lors de ses visites d'entreprises.

S'agissant de la fonction publique, comme tout employeur, l'Administration cantonale accorde une attention particulière aux risques psychosociaux, susceptibles d'entraîner des incapacités de travail parmi ses employés.

À ce titre, l'État a mis en place diverses mesures de prévention et de soutien destinées aux employés confrontés à des difficultés d'ordre professionnel ou personnel. En amont, dans le cadre de la formation, des cours spécifiques dédiés à la santé et au bien-être sont proposés aux employés (alimentation, sommeil, gestion du stress, gestion des émotions, ergonomie, organisation). Une tolérance zéro est affirmée en matière de harcèlement sexuel au travail (campagne de lutte et kit de prévention du harcèlement). Par ailleurs, en cas de besoin, des dispositifs individualisés sont également proposés aux employés qui éprouveraient des besoins spécifiques afin d'intervenir de manière précoce pour prévenir des atteintes à la santé ou à la personnalité. Ils peuvent notamment s'adresser au Groupe de confiance ou aux deux psychologues du service d'appui et de conseil. Enfin et de manière plus générale, des conditions de travail favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée sont proposées aux employés (flexibilité, aménagement du taux d'activité, formations, etc.).

Le Service des ressources humaines a par ailleurs renforcé l'activité de case management, en cas d'absence de longue durée, afin d'assurer un suivi accru des situations d'incapacité de travail et d'apporter un accompagnement adapté, en vue ou lors du retour à la place de travail.

Dans le cadre du suivi des absences, des mesures d'accompagnement individualisées et ciblées peuvent être mises en place selon les situations, tant au niveau interne qu'en collaboration avec les partenaires du réseau, en particulier l'assureur perte de gain de l'État et, le cas échéant, l'office de l'assurance-invalidité. Ces démarches visent à soutenir les collaborateurs concernés et à favoriser leur réintégration professionnelle.

Pour les raisons ci-dessus, le Gouvernement est d'avis qu'un rapport cantonal n'apporterait que peu d'informations complémentaires et qu'il n'aurait pas de grande plus-value au vu des moyens requis pour son élaboration.

5. Le postulat no 340, accepté par le Parlement en 2014 déjà, demandait notamment que soit étudié l'accès facilité à des compétences en matière de médecine du travail. Le rapport du Gouvernement est en finalisation depuis plusieurs années. Où en sont les réflexions ?

Un rapport sur le postulat no 340 sera présenté au Parlement dans le courant de cette année.

Delémont, le 31 mars 2026



Certifié conforme par le chancelier d'Etat
Jean-Baptiste Maître