

**"Assister les organisations membres dans l'implémentation et le contrôle de l'implémentation de l'accord-cadre autonome CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress lié au travail"**

**Bruxelles, les 19-20 janvier 2006**

**Introduction**

La CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont signé le 8 octobre 2004, après avoir reçu l'approbation de leurs organes décisionnels respectifs, un accord-cadre autonome transindustriel de dialogue social sur le stress lié au travail. Ce fut le second accord de son genre, le premier (portant sur le télétravail) ayant été signé le 16 juillet 2002.

Cet accord dispose qu'il doit être implémenté par toutes les organisations membres de la CES, de l'UNICE/UEAPME et du CEEP, conformément aux procédures et aux pratiques spécifiquement liées au management et au travail, ainsi que par les états-membres, comme stipulé à l'article 139 du Traité. En outre, l'accord doit être appliqué dans un délai de trois ans suivant sa signature (c.-à-d. au plus tard le 8 octobre 2007).

La CES a observé durant la procédure engendrant l'implémentation de l'accord sur le télétravail, que son application correcte ne peut être garantie que si ses organisations membres obtiennent une information adéquate et une aide efficace, chaque fois que cela est nécessaire et possible.

La CES, et son institut, l'ISE-RESS, ont l'intention, lorsque l'implémentation de l'accord-cadre sur le stress lié au travail est concerné, de jouer un rôle allant plus loin que les seules négociations et la signature d'accords-cadres sur le dialogue social européen, notamment en fournissant à ses organisations membres l'assistance la plus rapprochée et la plus efficace possible. Les organisations membres sont tenues d'observer ces accords et d'assurer leur implémentation effective.

Cette troisième réunion de travail décentralisée de Bruxelles (suivant celles tenues à Riga les 11-12 octobre 2005 et à Bruxelles les 21-22 janvier 2006) en est un exemple.

**Ouverture de la réunion**

**La conseillère de la CES Sinead Tiernan** ouvre la séance en se référant à ce cadre et en soulignant le souci de la CES d'aider ses organisations membres à implémenter et assurer le suivi de l'accord-cadre sur le stress.

Elle met également l'accent sur ce qui a été réalisé dans le contexte du dialogue social européen, soulignant particulièrement la signature de cinq accords (dont trois ont été traduits en directives et deux doivent être mis en application par les partenaires sociaux).

Ensuite, prenant pour exemple l'accord sur le télétravail, elle relève les différentes manières possibles d'implémenter ces deux accords, à savoir par le biais de

conventions collectives ou déclarations communes ou en demandant aux autorités publiques de promulguer une législation appropriée.

Il est naturellement essentiel, au cours de ce processus, de tendre vers l'amélioration, si possible, des accords lorsqu'ils sont transposés au niveau national.

Les accords fixent des impératifs minima et il incombe aux différents partenaires sociaux nationaux de les améliorer sur cette base, en utilisant les instruments à leur disposition et par la méthode de leur choix.

Il importe que les partenaires sociaux aient conscience de ce que certains des acquis sociaux sont concernés et qu'ils ont une responsabilité à agir au niveau national.

Les pays candidats sont également impliqués dans le projet.

Elle rappelle également combien il est important que les partenaires sociaux stimulent des actions autonomes.

Tous les participants au séminaire sont des propagateurs, qui veilleront à ce que l'information soit diffusée et transmise aux différents niveaux d'action. Il est apparu clairement, lors des débats de la première réunion décentralisée à Riga, que certains affiliés de la SEC n'avaient pas encore informé leurs propres organisations membres de l'existence d'un accord-cadre européen, preuve supplémentaire de la pertinence et de la nécessité de ces séminaires régionaux, particulièrement en ce qui concerne la mise sur pied de plans d'action nationaux pour l'implémentation de l'accord.

<p><b><u>Introduction à l'accord-cadre: ses antécédents, contenu, interprétation, implémentation et le suivi de son implémentation</u></b> <b>Roland Gauthy et Isabelle Schömann (experts ISE-RESS)</b></p>
---

**Roland Gauthy, un expert** qui a été activement impliqué dans les négociations, prend ensuite la parole pour expliquer en détail l'accord relatif au stress. Il présente un compte-rendu chronologique et expose paragraphe par paragraphe la manière dont nous devons interpréter ses différents articles (voir les diapositives).

**Isabelle Schömann** est également un expert ayant été activement impliqué dans les négociations. Elle illustre sa présentation et relevant certains aspects de l'implémentation et du suivi de l'accord. (Voir les diapositives).

**Sinead Tiernan** relate aussi ses expériences de négociatrice, les approches souvent conflictuelles des employeurs et de la CES (p.ex. la Directive-cadre sur la Santé et la Sécurité 89/391 couvre-t-elle ou non le stress; la suppression du stress lié au travail réclame-t-elle une approche collective ou individuelle; nécessité d'améliorations dans les mécanismes d'implémentation et de suivi; etc.) et les difficultés rencontrées, particulièrement dans un contexte social et économique, qui ne sont pas productrices de croissance et d'emplois de qualité et dans lesquelles les préoccupations des syndicats tombent quelquefois dans l'oreille d'un sourd.

Des précisions sont fournies au terme de ces interventions, sur le soutien que la CES peut fournir dans le cadre de ce projet, à savoir:

- La traduction en plusieurs langues des accords sur le stress lié au travail;
- la production d'un guide CES (en anglais et en français) sur la manière d'interpréter l'accord;
- une section interactive du site web CES consacrée à l'accord et à son implémentation;
- un rapport intermédiaire sur l'implémentation de l'accord;
- trois réunions décentralisées du groupe de travail (comprenant la présente réunion à Bruxelles);
- une conférence de clôture.
- Il sera établi sur la base des débats dans les trois réunions décentralisées une check-list, qui doit servir à plusieurs fins: fournir un aperçu de la situation en matière d'implémentation; identifier les résultats obtenus et/ou les problèmes survenus dans l'implémentation. Cette liste, qui servira également d'outil pour les rapports devra être réalisée de telle manière qu'elle puisse servir pour tous les différents instruments résultant du dialogue social de l'UE.

### **'Table ronde' pays par pays**

Les participants se présentent eux-mêmes, après quoi les points suivants sont passés en revue autour d'une table ronde:

- Le cadre législatif/contractuel entourant le stress sur le lieu de travail;
- les possibilités d'améliorer ce cadre en concluant des accords-cadres européens;
- Les problèmes et obstructions dans les différentes manières d'implémenter l'accord.

Les participants énumèrent les questions suivantes (liste non limitative, classée par pays):

#### Belgique:

Dès le 30 mars 1999, les partenaires sociaux interprofessionnels belges ont conclu, dans le cadre du Conseil national du travail, la convention collective (CCT n° 72) sur la prévention du stress au travail. Cette convention collective est devenue juridiquement contraignante par l'adoption de l'Arrêté royal du 21 juin 1999. Cette convention n'est cependant pas applicable au secteur public bien que les parties signataires aient déjà demandé à de multiples reprises au ministre compétent d'intégrer le texte de cette convention dans le Code relatif au "Bien-être au travail", qui s'applique au secteur public. Comme prévu, les parties signataires à la CCT n° 72 ont évalué son fonctionnement et son impact en 2004 (c'est-à-dire 5 ans après sa signature). Le besoin de modifier le texte ne s'est pas fait sentir même s'il a été constaté que la prévention du stress au travail est rarement intégrée dans les politiques globales de prévention des entreprises. Dès lors, le Conseil national du travail, sous l'autorité des partenaires sociaux interprofessionnels, a élaboré une brochure expliquant comment la CCT pourrait être mise en place, en pratique, sur le lieu de travail. Compte tenu de tous ces éléments, il est considéré que l'accord de l'UE est

convenablement implémenté au niveau interprofessionnel belge, les lacunes qui demeurent dans le secteur public étant cependant reconnues.

### Irlande

- Le gouvernement irlandais estime qu'il ne devrait en aucune manière être impliqué dans le processus d'implémentation (Cfr. Situation similaire à l'accord sur le télétravail);
- En Irlande, les conventions collectives ne sont pas contraignantes, ce qui ne veut pas dire que l'on peut les violer impunément; une action judiciaire peut être intentée en cas de violation;
- L'idée consiste désormais à parvenir à un code de pratiques reprenant le texte de l'accord européen et de le faire ensuite enregistrer/publier; de par cet enregistrement/publication, le texte pourrait alors être utilisé devant les tribunaux. Une procédure similaire a été appliquée concernant l'accord sur le télétravail, mais le gouvernement ne souhaite pas suivre cette voie car il considère, entre autres choses, qu'il n'était pas suffisamment représenté au moment de la négociation de l'accord européen à Bruxelles. Il semble cependant y avoir plus de volonté de sa part de le faire concernant l'accord sur le stress;
- En sa qualité d'employeur, le gouvernement semble désormais disposé aussi à intégrer le texte des deux accords – télétravail et stress – dans les conventions collectives applicables aux agents publics, en suite de quoi ils pourraient être publiés. Cela pourrait engendrer un processus similaire dans le secteur privé;

### Pologne

- Pas encore d'action d'implémentation à proprement parler; les partenaires sociaux interprofessionnels approchent de la finalisation des négociations sur l'implémentation de l'accord-cadre européen sur le télétravail. Il est prévu que dès la fin de ces négociations (prévision: fin janvier 2006), débiteront d'autres négociations en vue de la mise en œuvre de l'accord sur le stress;
- Jusqu'à présent, aucune convention collective sectorielle n'a abordé le problème du stress lié au travail;
- La notion de "stress" n'est pas non plus mentionnée explicitement dans le Code du travail;
- Solidarnosc a traduit l'accord européen en polonais mais il n'est pas encore accepté par les organisations d'employeurs;
- Solidarnosc a également publié la traduction sur son site web et lancé une campagne médiatique".

### République tchèque

- Une traduction en tchèque de l'accord européen a été réalisée et acceptée par les partenaires sociaux interprofessionnels;
- La problématique du stress lié au travail a ensuite été mise à l'agenda de l'organe tripartite pour la santé et la sécurité, où ont été menées plusieurs discussions, mais sans action ou résultat concret jusqu'à présent

- Des tentatives ont aussi été faites au sein du dialogue social bipartite, mais la discussion s'avère très difficile étant donné la nature "volontaire" de l'accord européen. En outre, les conventions collectives en République tchèque sont principalement axées sur la négociation à l'échelle du secteur et de l'entreprise.
- Des contacts pris avec l'Institut national de la santé ont indiqué que depuis la signature de l'accord européen, ni les syndicats, ni les organisations d'employeurs n'ont demandé l'aide de cet Institut sur la meilleure manière d'implémenter l'accord dans le contexte tchèque.
- Un projet réunissant le CMKOS et le syndicat des navigateurs grecs a été mis en place avec pour objectif principal de créer des lignes directrices et un manuel sur la prévention du stress, afin de former ceux que l'on appellera des officiers en prévention. En septembre 2006, toutes les actions seront examinées et discutées afin d'identifier toute nouvelle action nécessaire.
- Le CMKOS veillera également à ce que la problématique du stress lié au travail soit abordée au cours de ses formations.

### France

- Pas réellement d'action pour le moment, mais l'implémentation est considérée comme une nécessité vu l'absence de mesures concrètes juridiques/contractuelles sur le stress lié au travail actuellement, à l'exception d'un décret de novembre 2001 obligeant les entreprises à mener une évaluation globale des risques;
- Une référence a également été faite à la convention collective interprofessionnelle implémentant l'accord européen sur le télétravail, mais qui n'est cependant pas encore "impératif", en sorte que des niveaux de protection moins élevés peuvent être négociés par le biais de conventions collectives sectorielles.
- Le problème principal en France ne semble pas être le stress sur le lieu de travail mais le "stress lié au fait de trouver un emploi ou de garder l'emploi qu'on a"
- Le fait qu'une large majorité d'entreprises françaises soient des PME est un autre problème.

### Turquie

- Compte tenu de plusieurs aspects, l'implémentation pourrait s'avérer très difficile (p.ex. affiliation syndicale et donc représentation dans les entreprises très faibles; le stress lié au travail n'est absolument pas une priorité actuellement, y compris pour les syndicats; les syndicats sont constamment confrontés à des tentatives de réduction et de suppression des droits syndicaux, notamment dans le secteur public; etc.)
- Il sera néanmoins tenté de traduire le guide d'interprétation de la CES en turc afin d'assurer une diffusion aussi large que possible.

<b>Plans d'action</b>
-----------------------

La session d'après-midi du premier jour et les travaux du second jour sont consacrés à l'ébauche de plans d'action nationaux.

Une première table ronde examine comment améliorer la diffusion de l'accord UE et en augmenter la connaissance, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des syndicats.

Le tableau ci-après énumère les questions soulevées, pays par pays:

France	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une conscientisation plus directe des travailleurs est certainement nécessaire ainsi que la "formation des formateurs" (ce dernier point notamment en vue des futures négociations sectorielles et d'entreprises</li> <li>- Cette conscientisation pourrait se faire avant tout en organisant des campagnes d'information et des cours de formation qui soit se concentrent sur le problème du stress lié au travail, soit sont organisés dans le cadre d'initiatives sur des problématiques plus larges (p.ex. les conditions de travail pour les travailleurs âgés)</li> <li>- Il sera par ailleurs nécessaire de convaincre les employeurs des avantages (budgétaires) que des politiques de prévention/d'élimination du stress peuvent avoir tant sur les systèmes de sécurité sociale (qu'ils cofinancent) que sur les entreprises elles-mêmes</li> <li>- Il conviendrait également de réfléchir à l'utilisation possible des instituts tels que l'ANACT<sup>1</sup>, l'ARACT<sup>2</sup> et l'INRS<sup>3</sup></li> <li>- La réforme en cours sur (le rôle de) l'Inspection du travail devrait également être mise à profit afin de veiller à ce que dans le futur une attention accrue soit accordée au problème du stress lié au travail</li> <li>- Le principal problème pourrait être le manque de ressources et même le manque d'intérêt au sein même des syndicats.</li> </ul>
République tchèque	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En matière de négociations collectives, l'accent sera certainement placé sur les négociations à l'échelle sectorielle et des entreprises. A cet égard, la traduction en tchèque de l'accord européen a été envoyée à toutes les branches syndicales avec une note explicative indiquant ce que l'on attend d'elles;</li> <li>- Réfléchir à la meilleure utilisation des différents organes sur la santé et la sécurité pour veiller à une diffusion élargie.</li> </ul>
Pologne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Envisager des campagnes de formation et des manuels pour les travailleurs et les représentants des travailleurs engagés dans les négociations collectives à l'échelle sectorielle et des entreprises;</li> <li>- Il ne faut pas s'attendre à de grands changements en travaillant avec l'Inspection du travail qui est déjà surchargée actuellement et qui ne dispose probablement pas de l'expertise suffisante;</li> <li>- Seront également nécessaires des campagnes destinées aux employeurs, qui abordent notamment les avantages budgétaires.</li> </ul>
Irlande	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il faudra de toute façon assurer une conscientisation accrue étant</li> </ul>

<sup>1</sup> L' Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) - [http://www.anact.fr/portal/page?\\_pageid=497,131532&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.anact.fr/portal/page?_pageid=497,131532&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<sup>2</sup> I.e. the 25 regional associations of ANACT - [http://www.anact.fr/portal/page?\\_pageid=497,131532&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.anact.fr/portal/page?_pageid=497,131532&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<sup>3</sup> L'Institut National de Recherche et de Sécurité - <http://www.inrs.fr/>

	<p>donné que de plus en plus d'employés préfèrent, en cas de problème, se tourner vers un avocat privé plutôt que vers un syndicat;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les représentants de la santé et de la sécurité devraient être également mieux impliqués;</li> <li>- Plus d'efforts devront être déployés également à l'égard de l'Inspection du travail étant donné que cet organe n'est pas vraiment compétent sur le problème actuellement;</li> <li>- Dès que l'accord européen sera implémenté, des campagnes d'information et de formation seront certainement nécessaires pour veiller à ce qu'il soit effectivement utilisé sur le lieu de travail.</li> </ul>
Turquie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une traduction du guide d'interprétation de la CES en turc sera réalisée pour assurer une diffusion élargie.</li> </ul>

Sinead Tiernan résume ensuite la discussion, soulignant les démarches suivantes à entreprendre:

1. Agir pour rehausser la connaissance des gens (traduire l'accord dans les langues nationales respectives: via le projet, la CES possède des fonds pour y aider; également, une discussion de la version finale avec les employeurs);
2. Diffusion de l'accord sur l'internet;
3. couverture des sujets par la presse (syndicale et autre);
4. organisation de réunions d'information;
5. Organisation de réunions avec les employeurs.

Il est important, dans chacune de ces démarches, de maintenir une distinction claire entre les actions autonomes entreprises par les partenaires sociaux et la stratégie à adopter vis-à-vis des autorités publiques.

Les participants ont alors reçu, dans une seconde phase, 8 mots-clés par lesquels ils devaient identifier toutes les actions possibles dans leur plan d'action national; ces mots-clés sont:

1. traduction (compréhension de l'anglais)
2. diffusion (comment et quand)
3. connaissance et implémentation
4. négociation (calendrier)
5. problèmes d'interprétation
6. rapports (entrants et sortants)
7. monitoring
8. impact (analyse qualitative au terme du processus).

Le tableau ci-après énumère les sujets soulevés, pays par pays:

France	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduction: OK via projet CES</li> <li>• Diffusion: voir plus haut; une note sur les conclusions de cette réunion sera envoyée au Bureau confédéral de la CGT en vue de définir d'éventuelles actions ultérieures; des fiches d'information devraient aussi être envoyée aux syndicats des branches qui sont le plus confrontées au problème du stress lié au travail.</li> </ul>
--------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implémentation: comme mentionné, le fait que la plupart des entreprises sont des PME pourrait aussi compliquer l'implémentation.</li> <li>• Monitoring: les ressources limitées pourraient rendre ceci difficile.</li> <li>• Impact: une analyse des conventions collectives conclues dans chaque branche pourrait être envisagée lorsque celles-ci sont rendues publiées et disponibles pour consultation.</li> </ul>
Irlande	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion: voir aussi plus haut; tout d'abord vers les syndicats affiliés et, dès que le Code de pratiques est enregistré, une diffusion plus large sera possible: des liens avec la presse sur la santé et la sécurité/rerelations industrielles (p.ex. Industrial Relations News) doivent être envisagés</li> <li>• Interprétation: il est prévu qu'il restera toujours des différences d'interprétation qui devront finalement être résolues devant et par les tribunaux.</li> </ul> <p>Monitoring: fait aussi référence aux ressources limitées afin de le créer efficacement.</p>
Pologne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduction: voir plus haut</li> <li>• Diffusion: voir plus haut</li> <li>• Implémentation: il est prévu de commencer après la finalisation des négociations sur l'accord relatif au télétravail.</li> </ul>
république tchèque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduction: OK voir plus haut</li> <li>• Diffusion: voir plus haut</li> <li>• Implémentation: comme déjà dit, principalement par le biais des conventions collectives sectorielles et il sera nécessaire d'examiner quelle branche syndicale pourrait "mener" le processus et faire en sorte d'atteindre plus de résultats dans d'autres branches.</li> </ul>

Sinead, Roland, Isabelle et Stefan clôturent ensuite la réunion en rappelant quelques messages-clés aux participants:

1. Les partenaires sociaux européens ont signé l'accord sur le SLT pour le compte de leurs organisations membres, qui devront maintenant le mettre en pratique!
2. L'argument selon lequel "le stress n'est pas une priorité" peut se comprendre, mais des problèmes tels que le chômage, la plus grande flexibilité et les restructurations, qui sont des priorités, sont également les principaux facteurs de stress! Ne perdez donc pas de vue ce lien important!
3. le contexte politique, institutionnel, social et économique est loin d'être idéal, et de nouveaux reculs ne peuvent être tolérés; nous devons intervenir en syndicats, tant aux niveaux européen que nationaux.

Par ailleurs,

4. Concernant la check-list, elle sera mise au point et testée en préparation à la conférence de clôture en octobre 2006.
5. Concernant la traduction du guide d'interprétation CES, celui-ci sera examiné, mais il n'est pas possible de donner des garanties; les affiliés sont exhortés à trouver dans leur pays des institutions pouvant faire cette traduction.

6. Souvenez-vous qu'une diffusion permanente, à la fois au sein des syndicats et vers le grand public, est de la plus haute importance.
7. D'autres possibilités de cours de formation seront examinées, en collaboration avec le département Enseignement de l'ISE-RESS.
8. Concernant les négociations sur l'implémentation dans le contexte national, elles relèvent entièrement de nos affiliés mais N'INVENTEZ RIEN; utilisez les procédures et pratiques normales appliquées dans votre pays et n'acceptez aucun autre résultat que le résultat auquel ceci conduit normalement (p.ex. pas de directives si l'aboutissement normal est une convention collective!)
9. Relativement aux rapports, au monitoring et à l'évaluation d'impact, il sera nécessaire d'établir des critères et repères solides pour parvenir à une évaluation appropriée; il y a lieu d'examiner comment l'Agence de Bilbao peut y aider.
10. S'il existe un pluralisme syndical dans votre pays, veuillez unir vos forces afin d'assurer une implémentation adéquate ainsi que pour l'établissement des rapports à la CES.

La réunion est ensuite clôturée en remerciant les participants pour leur apport constructif et, bien entendu, les interprètes pour leur aide précieuse à nous faire mieux nous comprendre les uns les autres.

[MHA/SC-ST-RG/02.12.2005](#)