

## Accord-cadre sur le stress au travail : les partenaires sociaux dressent un premier bilan positif

En décembre 2008, les partenaires sociaux européens ont présenté lors d'une conférence de presse leur rapport final sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le stress au travail qu'ils avaient signé quatre ans auparavant. Il est évidemment trop tôt pour évaluer l'impact concret de cet instrument dans les entreprises. Une chose est cependant déjà certaine, il aura permis d'ouvrir le débat dans les pays où le sujet était tabou et de le relancer dans ceux où il était bloqué.

### Pour en savoir plus

Visitez le dossier spécial consacré au stress lié au travail sur le site web de l'ETUI : <http://hesa.etui.org> > Dossiers > Stress. Vous y trouverez le rapport final des partenaires sociaux, de même qu'une liste détaillée de documents téléchargeables consacrés à la mise en œuvre de l'accord-cadre dans les Etats membres ainsi qu'à d'autres initiatives contre le stress au travail menées à l'échelon national.

Pour obtenir plus d'information sur les accords-cadre autonomes négociés par les partenaires sociaux européens, visitez les sites qui leur sont consacrés par la CES et BusinessEurope, <http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html> <http://www.erc-online.eu/content/default.asp?PageID=511>

Le 8 octobre 2004, la Confédération européenne des syndicats (CES), Business Europe, l'UEAMPE et la CEEP<sup>1</sup> ont signé un accord-cadre autonome sur le stress lié au travail.

Cet accord-cadre autonome fournit aux partenaires sociaux et à leurs représentants un cadre d'actions consacré aux moyens de prévenir, d'identifier et de juguler les problèmes liés au stress au travail. L'accord est "orienté actions" : à cet effet, il souligne que lorsqu'un phénomène de stress émerge en milieu de travail, il est nécessaire de mener une série d'actions afin de le prévenir, l'éliminer ou le réduire. Ces actions anti-stress relèvent de la responsabilité conjointe des partenaires sociaux.

Les mesures prises peuvent être d'ordre collectif ou individuel selon le contexte du problème posé, cependant l'action collective sera toujours privilégiée et le texte ne contient en aucun cas une quelconque intention de blâmer l'individu, qu'il soit cause ou victime du stress lié au travail.

Par l'accord qu'ils ont signé, les partenaires sociaux européens reconnaissent l'importance particulière du phénomène et la nécessité de l'éliminer ou de le réduire : la réduction du stress au travail devrait, en effet, conduire à un renforcement de la santé et de la sécurité au travail ainsi qu'à une meilleure efficacité et, en conséquence, à des gains sociaux et économiques pour les travailleurs, les employeurs et la société tout entière.

Cette importance particulière induite par l'accord ne doit toutefois pas faire perdre de vue qu'il existait, dans le chef des entreprises, une obligation juridique d'évaluer, prévenir et éliminer les risques de stress : cette obligation déjà contenue dans la directive-cadre sur la santé et la sécurité au travail (89/391) est spécifiquement rappelée dans le lien que l'accord établit avec cette directive.

Les parties signataires de l'accord se sont enfin entendues sur les instruments et procédures de sa mise en œuvre ainsi que sur sa dissémination et sa transposition entre 2004 et 2007.

### Etat de l'accord

La mise en œuvre de l'accord devait avoir été effectuée trois ans après sa signature, soit en principe en octobre 2007. Tirant les leçons de l'accord-cadre précédent sur le télétravail, les partenaires sociaux ont convenu d'établir un résumé annuel de la mise en œuvre et un rapport final conjoint en juin 2008. En juin 2008, 21 pays membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen avaient remis un rapport final conjoint à l'exception de la Bulgarie, l'Estonie, la Grèce, l'Islande, l'Italie et la Lituanie.

Que ce soit aux niveaux européen, national, sectoriel ou à celui des entreprises, l'ensemble des initiatives lancées montre que les partenaires sociaux européens se sont réellement engagés sur les pistes balisées par l'accord afin de lutter concrètement contre le stress au travail.

Ces initiatives ont d'abord concerné, là où l'anglais n'était pas la langue vernaculaire, la traduction de l'accord dans les langues du pays : cet exercice qui demandait, à son tour, l'accord des parties sur le nouveau texte s'est déroulé le plus souvent sur un mode bipartite, parfois tripartite. Dans certains pays, des recommandations et autres brochures d'information ont été annexées à la traduction de l'accord.

Dans plusieurs pays, des activités de dissémination de l'accord ont ensuite été organisées. Ces activités ont pris la forme de séminaires conjoints ou séparés, de sessions de formation, de brochures et, dans plusieurs entreprises européennes, d'initiatives visant à mesurer et intervenir sur le niveau de stress des travailleurs.

Des activités transnationales, largement exposées, sur les sites des centres de ressources des partenaires sociaux européens<sup>2</sup> ont également été organisées : citons, en particulier, les activités du programme de soutien de la CES qui ont revêtu différentes formes telles que celle d'un site web consacré au stress (et aux autres accords-cadres), aux traductions dans les langues des pays membres, aux conférences de dissémination de l'accord organisées aux quatre coins de l'Europe ainsi qu'à d'autres séminaires comme

<sup>1</sup> L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAMPE), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP).

<sup>2</sup> Une liste de ces sites web est disponible sur <http://hesa.etui.org> > Dossiers > Stress.

“Training & Mentoring on European Social Dialogue”, à la rédaction et la distribution d’une brochure explicative et didactique. Les centres de ressources des partenaires sociaux ont eux-mêmes été d’importants vecteurs de dissémination de l’accord, de ses traductions et de l’évolution des mises en œuvre.

Divers instruments – de l’accord entre partenaires sociaux jusqu’à des activités tripartites – ont été choisis : la diversité et le nombre de ces instruments et des activités dérivées témoignent de l’importance accordée par les partenaires sociaux et leurs membres respectifs à l’accord et, singulièrement, de l’importance du phénomène “stress au travail”. Les négociations entre partenaires sociaux ont été fonction de la variabilité du cadre des relations industrielles dans chaque Etat membre.

Les produits de ces efforts de mise en œuvre se sont déclinés en accords collectifs nationaux, sectoriels ou d’entreprises, en guides de bonnes pratiques et aussi en mise en œuvre au travers de la législation nationale comme cela a été le cas en Belgique, en Lettonie, en République slovaque et en République tchèque où la législation fut amendée à cet effet.

Des activités tripartites de mise en œuvre de l’accord-cadre sur le stress lié au travail ont été notamment développées en Slovaquie, en Hongrie, au Luxembourg, en Lettonie, en Norvège et au Portugal.

Enfin, des activités complémentaires, allant des “baromètres du stress” aux activités de formation, en passant par le développement d’outils d’évaluation du niveau de stress, ont aussi été organisées par les partenaires sociaux sur un mode tripartite, bipartite ou individuel. En Allemagne et en Autriche, des campagnes de sensibilisation ont été menées à plusieurs niveaux (assurances accident, assurance soins de santé, etc.). En Suède, un projet associant travailleurs et employeurs a été développé sur base d’un manuel commun. Un “baromètre du stress” a été mis au point au Danemark. Au Portugal, un protocole de coopération entre les partenaires sociaux a vu le jour.

Les partenaires sociaux, en particulier dans les 12 nouveaux pays membres de l’UE, ont été confrontés aux difficultés liées à la mise en œuvre de ce nouveau type d’instrument. Cependant, la nature de l’instrument et, plus particulièrement, l’importance du problème visé dans l’environnement de travail en Europe ont constitué un véritable défi qui a mené la plupart des intervenants à prendre le problème du stress lié au travail à bras le corps comme l’indique l’abondance et la qualité des actions menées.

## Perspectives

Le succès de l’accord se mesure en partie au travers des efforts consentis pour sa mise en œuvre et sa dissémination, comme nous venons de l’exposer. Il ne faut cependant pas se leurrer, la véritable efficacité

se mesurera à l’aune du niveau global des plaintes relatives au stress lié au travail : si l’accord atteint ses objectifs, ce niveau global de stress au travail devrait en effet diminuer. Cette approche, par la mesure du niveau global du stress lié au travail, est très concrètement réalisable grâce notamment aux études menées tous les cinq ans par la Fondation de Dublin pour l’amélioration des conditions de vie et de travail. Elle connaît, cependant, des limites et des dangers : questionner subjectivement les travailleurs sur une notion aussi large que celle du stress au travail soulève des interrogations méthodologiques et nous interroge aussi sur ce qui est vraiment mesuré ainsi que sur certains biais qui pourraient être engendrés.

Il est bien connu que soulever une question peut induire une attention particulière sur un phénomène qui sinon serait de moindre importance : il s’agit du phénomène de stigmatisation qui élève artificiellement le niveau global des plaintes ; c’est l’un des effets pervers de ce type d’accord.

Par contre, si nous interprétons les variabilités du phénomène “stress au travail” en deux temps, nous pourrions vraisemblablement observer que la première phase d’accroissement du phénomène doit être considérée comme un effet positif de l’accord. L’un de ses objectifs premiers n’est-il pas d’augmenter le niveau de connaissance du phénomène, ce qui se traduit logiquement par davantage de déclarations. Lors de la seconde phase de mise en application de l’accord, suite à la sensibilisation décrite plus haut, les actions anti-stress sont élaborées et appliquées, avec pour effet la diminution du taux global des plaintes en Europe.

C’est en tout cas cette perspective à moyen terme que nous proposons de retenir et d’utiliser pour mesurer, après la phase de conscientisation, celle de la réduction efficace du stress lié au travail.

L’accord-cadre est “orienté actions” : de ce fait, il renforce les mécanismes préventifs déjà contenus dans la directive 89/391 sur la santé et la sécurité au travail en ciblant préventivement les facteurs du stress au travail ou en tentant, grâce à des actions précises, d’en diminuer les conséquences.

Enfin, comme l’accord-cadre relève du dialogue social européen, il participe à l’enrichissement de cet outil si caractéristique de l’évolution des relations sociales au sein de l’Union : chaque progrès réalisé lors des négociations d’un nouvel accord autonome permet de faire évoluer l’instrument et, au travers des évaluations conjointes qui sont prévues, de constituer une trame de plus en plus performante. C’est ainsi que les expériences et leçons tirées de l’accord sur le télétravail se retrouvent dans le texte de l’accord consacré au stress qui a lui-même permis de faire évoluer le texte de l’accord-cadre sur la violence et le harcèlement, signé par les partenaires sociaux européens en avril 2007. ■

**Roland Gauthy** (rgauthy@etui.org) et **Stefan Clauwaert** (sclauwae@etui.org), chargés de recherche, ETUI