

L'accord européen sur le stress au travail : comment réussir sa mise en pratique

Signé le 8 octobre dernier par les partenaires sociaux de l'Union européenne, le nouvel accord-cadre ou accord-autonome¹ est le fruit d'un compromis obtenu après de longues négociations : il comporte de ce fait, selon l'angle d'examen, certains avantages qui peuvent constituer des inconvénients ou vice-versa...

Quoi qu'il en soit, le nombre de plaintes² relatives au stress, leurs lourdes conséquences pour les travailleurs et pour les entreprises qui les emploient, nous permettent d'affirmer que l'accord offre plus d'avantages que d'inconvénients.

Cet accord n'est pas une loi mais il engage contractuellement ses signataires et leurs adhérents qui devront tout mettre en œuvre pour appliquer ce qu'ils ont signé³. En cas de non respect de leurs engagements, aucune sanction n'est malheureusement prévue faute de mécanisme approprié.

Le stress n'est pas défini : la notion même de stress demeure donc floue et complexe ! La question se pose de savoir si une définition du stress est réellement une nécessité essentielle. Avec le recul des quelques mois de négociations et le texte de l'accord sous les yeux, nous pensons que cela est sans importance en termes opérationnels car ce sont les mécanismes de dépistage et de combat des facteurs causaux du stress sur le lieu de travail qui constituent les lignes de force de l'accord du point de vue de la santé et de la sécurité.

Ces facteurs causaux⁴ qui contribuent à l'apparition du stress endogène⁵ à l'entreprise sont, à cet égard, bien mis en évidence : il s'agit, entre autres, de l'organisation du travail, de son environnement et de son contenu ainsi que des qualités de la communication au sein de l'entreprise. Cette vision mécaniste, avec son lien de cause à effet, du stress induit par les stressés est celle qui intéresse au premier chef le préventeur. L'approche préventive dite de gestion dynamique des risques est celle qui permet au préventeur de débusquer les stressés pour mieux les éliminer : cette approche dynamique est centrale dans l'accord qui, en la matière, affirme clairement sa référence à la directive-cadre 89/391/CEE dont ce mécanisme est une pierre angulaire.

Notre expérience et l'actualité nous prouvent au quotidien que la prévention se limite souvent à la phase diagnostique : "Oui, nous observons que tel ou tel risque est bien présent sur le lieu de travail...", à l'établissement de rapports en bonne et due forme et, parfois, à l'indication de pistes très générales à suivre pour limiter les dégâts. Lorsqu'il s'agit de phénomènes psycho-

sociaux, tel que le stress au travail, les contraintes présentes (ou stressés environnementaux, liés à la tâche ou à l'organisation du travail) sont confrontées à leurs effets individuels – les astreintes – qui varient fortement entre des personnes différentes : ces personnes développeront alors, plus ou moins vite, des symptômes de stress. C'est ce lien "contrainte-astreinte" qui fait aisément croire qu'en augmentant le seuil de résistance individuel aux stressés, on diminuera la prévalence du stress dans l'entreprise : il s'agit d'une approche peu pertinente en termes de prévention primaire car c'est, *a contrario*, l'élimination des facteurs de risque qui est préconisée avant toute autre mesure. Nous ne voulons, du reste, pas plus que l'accord, exclure⁶ ces autres mesures centrées sur l'individu.

L'accord sur le stress au travail ajoute à l'évaluation la dimension de l'intervention dynamique : en effet, le second pilier sur lequel repose l'accord est celui de la prévention, de l'élimination ou de la réduction des effets des stressés en utilisant différentes mesures de management et de communication, de formation des responsables (managers) et des travailleurs, d'information et de consultation des travailleurs. Cette intervention aura un caractère dynamique car, une fois en place, elle sera revue régulièrement et ses effets ainsi que l'utilisation optimale des ressources devront être évalués.

Nous pensons qu'un équilibre bien dosé entre évaluation et intervention, avec, lorsque c'est nécessaire, l'aide d'experts externes compétents, devrait permettre, à plus ou moins long terme, d'influencer positivement la prévalence du stress au travail.

En étroite collaboration avec la CES et l'ISE⁷, le BTS a organisé les 7 et 8 octobre 2004 (en parallèle à la signature officielle de l'accord) un premier séminaire de suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre. Les experts syndicaux en santé et sécurité⁸ ont débattu de la manière d'utiliser au mieux cet accord, comment en assurer la mise en œuvre et comment mesurer ses impacts en termes d'évaluation et d'intervention sur les stressés au travail. Bien entendu, des différences notables – sur lesquelles l'accord aura certainement un effet positif – ont été constatées en matière de pratiques nationales. Ainsi, certains pays ne disposent pas de réglementations adéquates alors que d'autres en ont dans leur corpus législatif sans pour autant qu'elles soient (ou alors seulement partiellement) mises en pratique... y compris dans les pays les plus en pointe en matière de gestion dynamique des risques. D'autres différences, culturelles par exemple, sont telles que des modèles appliqués avec succès quelque part en

¹ Autonome car signé de plein gré entre les partenaires sociaux.

² Selon la dernière étude disponible de la Fondation de Dublin, 30 % des travailleurs se disent victimes de stress.

³ L'adjectif "volontaire" caractérise le "caractère autonome" (voir note 1) de l'accord, ce n'est pas pour cela, comme d'aucuns le souhaitent, qu'il laisserait un quelconque choix de ne pas l'appliquer !

⁴ Les facteurs causaux du stress sont aussi dénommés "stressés" (de l'anglais "stressors").

⁵ L'accord reconnaît l'existence de stressés exogènes et donc de stress importé mais quelle est la prise qu'ils offrent aux travailleurs et à l'employeur en termes de dynamique préventive ?

⁶ Les techniques de "coping" qui s'adressent à la personne relèvent d'un ultime niveau de prévention, dit tertiaire, à utiliser... quand tout le reste n'a pas fonctionné.

⁷ Institut Syndical Européen.

⁸ Il s'agit des experts des 25 pays membres de l'Union européenne qui sont membres du Comité consultatif de Luxembourg et de quelques experts des pays candidats à l'adhésion.

Europe ne peuvent pas être simplement transposés à d'autres pays : ainsi, si l'approche multidisciplinaire est d'usage courant dans plusieurs pays, dans d'autres – où la prévention est l'affaire exclusive de médecins et d'ingénieurs – on n'envisage pas encore l'intervention de psychosociologues du travail ni d'ergonomes.

L'accord, dont la seule version anglaise a été co-signée par les partenaires sociaux, doit avant tout être traduit dans chacune des langues en usage en Europe ; à cet effet, les partenaires sociaux régionaux doivent trouver les modalités de cette traduction et la signer à leur tour : ceci constitue un vrai chemin critique de l'application de l'accord.

Parallèlement, la promotion de l'accord doit être organisée par tout moyen efficace pour le faire connaître, l'intégrer dans les pratiques nationales et l'appliquer concrètement à tous les niveaux où il peut l'être (national, branches, entreprises, etc.).

Le BTS et l'ISE assureront une veille de ces processus de traduction, de mise en oeuvre et d'utilisation de l'accord-cadre sur le stress au travail. Des informations seront mises régulièrement à disposition sur le site internet du BTS. ■

Roland Gauthy, chargé de recherches au BTS
rgauthy@etuc.org

Références pour plus d'informations :

- Le stress au travail, numéro spécial de la *Newsletter du BTS*, n° 19-20, septembre 2002.
- Notre dossier sur le site internet du BTS : <http://tutb.etuc.org> > Dossiers > Stress au travail