



Accord sur le stress...

Les partenaires sociaux (CES, UNICE, CEEP, Comité de Liaison EUROCADRES/CEC)...

Une négociation entre partenaires sociaux (UNICE, UEAPME et CEEP pour les employeurs, CES, CEC et EUROCADRES pour les travailleurs) s'est engagée le 14 septembre 2003 et s'est achevée le 27 mai 2004. La délégation des travailleurs représente les 25 pays membres de l'Union plus les pays de l'AELE ainsi que les cadres européens.

Les points forts de cet accord:

- le stress est une question qui affecte autant l'entreprise que les travailleurs et la société tout entière; lutter contre le stress est donc utile de quelque point de vue qu'on se place
- le stress au travail au sens de l'accord est celui qui affecte collectivement des individus; il ne concerne pas les cas de violence et de harcèlement qui feront l'objet d'un traitement séparé ultérieur
- le stress au travail peut être causé par le contenu, l'organisation, l'environnement du travail ainsi que par une insuffisance de communication
- des exemples de signes identifiant l'apparition du stress sont donnés tels que l'augmentation de l'absentéisme, le turn-over des travailleurs, la dégradation des relations entre les individus, les plaintes des employés, etc...
- la responsabilité de la lutte contre le stress incombe à l'employeur qui doit se donner les mêmes obligations que celles résultant de la directive cadre de 1989 sur la santé et la sécurité au travail
- les mesures pour prévenir le stress ou lutter contre peuvent être collectives, individuelles ou les deux; leur élaboration peut nécessiter l'apport d'expertise externe à l'entreprise; leur mise en oeuvre doit impliquer les travailleurs et leurs représentants
- parmi les exemples de mesures nous avons obtenu de citer la clarification des objectifs de l'entreprise, l'appui au management et la formation des cadres et des travailleurs à la question du stress et à la façon de l'éviter, l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants
- la mise en oeuvre de l'accord est de la responsabilité des organisations membres des partenaires sociaux européens qui sont engagés par l'accord; la mise en oeuvre doit intervenir dans les 3 ans et une revue annuelle sera présentée devant le comité du dialogue social (partenaires sociaux plus Commission) dès la signature de l'accord; le bilan sera tiré la 4ème année

La mise en oeuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le champ de cet accord.

Cet accord ne porte pas de préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant lme présent accord d'une manière qui prenne en compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

Pour la CEC, ce résultat est important parce qu'il reconnaît le rôle des cadres et la dimension du stress liée à l'opacité des stratégies lorsqu'elles ne sont dictées que par des raisons financières et ne peuvent pas être communiquées aux travailleurs. Les cadres en sont alors à la fois les victimes, ils sont stressés, et en même temps ils peuvent relayer ce stress sur leurs collaborateurs.