

"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"

Budapest, les 21-22 novembre 2005

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 seconde réunion de travail décentralisée de Budapest (suivant la première, tenue à Riga les 11-12 octobre 2005) en est un exemple.

Ouverture de la réunion

La secrétaire générale adjointe de la CES Maria Helena André 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.

Maria Helena 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><u>Introduction à l'accord-cadre: ses antécédents, contenu, interprétation, implémentation et le suivi de son implémentation</u> Roland Gauthy et Stefan Clauwaert (experts ISE-RESS)</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).

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

Maria Helena André 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 Budapest);
- 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):

Roumanie:

- Bien que le stress lié au travail ne soit pas mentionné explicitement dans la législation SST, les employeurs roumains ont – en vertu de diverses législations – une obligation générale de protéger les travailleurs de tous (!) les risques pour la santé et la sécurité;
- Les syndicats ont organisé, dans la période 2002-2004, plusieurs actions de sensibilisation et de formation;
- Une traduction adaptée en roumain a été faite par les syndicats et acceptée par tous les partenaires sociaux roumains, et elle servira de base aux discussions bipartites sur le dialogue social à venir;
- On espère, par ailleurs, que l'implémentation sera assurée via les négociations collectives aux niveaux national, sectoriel et des entreprises;
- Il existe également l'intention d'utiliser les réformes en cours de la législation sur la santé et la sécurité pour faire implémenter l'accord européen par ce moyen;

(Pour plus de détails: voir le document préparatoire syndical – disponible uniquement en anglais).

Slovénie

- On observe qu'alors même qu'il existe depuis 2001 une loi qui oblige chaque employeur à effectuer des évaluations de risque, cette obligation est peu respectée et couvre rarement les problèmes du stress lié au travail; il y a aussi, dans ce domaine, un manque d'expertise extérieure dans le pays;
- On prépare, dans le contexte d'un programme PHARE "Fit for Work", des matériels de formation à l'usage des employeurs, travailleurs et leurs représentants, qui contiendront un module traitant du stress lié au travail;
- Des premières discussions sur les syndicats ont eu lieu en vue d'identifier la stratégie d'implémentation la plus appropriée;
- Une traduction syndicale en slovène a été rédigée en novembre 2004;
- Une campagne de sensibilisation a été lancée en novembre 2004 et a bénéficié d'une large couverture médiatique;
- En décembre 2004, les syndicats ont invité, dans le cadre du Conseil Economique et Social Tripartite, les organisations patronales à entamer des négociations sur l'implémentation, mais aucun progrès n'a été enregistré jusqu'en septembre 2005, lorsque le sujet a été mis officiellement à l'ordre du jour du Conseil et qu'a été créé un groupe de travail tripartite, conduit par la CES et son organisation affiliée ZSSS;
- Les principales raisons de ce délai étaient en premier lieu que les employeurs souhaitent des garanties que le processus d'implémentation ne serait pas utilisé pour faire reconnaître le stress lié au travail comme une maladie professionnelle; en second lieu, qu'ils avaient été informés par l'UNICE/UEAPME que l'accord UE ne comportait aucune obligation de l'implémenter au niveau national via des négociations collectives (!) De cette manière, les employeurs n'acceptent aucune mesure contraignante pouvant être invoquée devant les tribunaux; de surcroît, les employeurs considèrent le SLT comme un problème individuel et ne voient pas, dès lors, comment une solution collective pourrait contribuer à y remédier;
- Il est important de noter que le gouvernement sera requis de s'impliquer dans ces négociations en sa qualité "d'employeur du secteur public".

Chypre

- Aucun progrès n'a été réalisé jusqu'à présent, mais les syndicats préparent une proposition d'entamer des négociations. On espère qu'elles commenceront au début 2006;
- Demande de faire traduire l'accord UE en grec via le projet CES.

Italie

- La CISL a organisé récemment une conférence de sensibilisation sur le sujet;
- Les syndicats ont élaboré leur propre traduction en italien; la même chose a été faite du côté patronal, par Confindustria; il s'agit maintenant de voir dans quelle mesure les deux versions coïncident;

- L'obstacle principal réside dans le fait que Confindustria n'accepte pas que quelles mesures que ce soit pour lutter contre le stress lié au travail puissent interférer avec l'organisation du travail dans les entreprises; l'organisation du travail doit demeurer une prérogative de la direction de l'entreprise; il lui est en outre difficile d'accepter que le stress puisse causer des problèmes de santé, risquant ainsi que le SLT puisse potentiellement être incorporé dans la liste des maladies professionnelles; en fait, le gouvernement a présenté une version amendée de cette liste, incluant désormais le SLT, laquelle a donné lieu à une réclamation des employeurs auprès du tribunal administratif, lequel s'est partiellement rallié à leur position;
- Conclusion: "en public", les employeurs admettent la nécessité d'agir en la matière, mais, dans la pratique, ils refusent quelle action que ce soit.
- Les termes de stress positif et stress négatif sont fréquemment utilisés, p.ex. par les médecins, qui désignent par là la survenance de stress au travail; ils devraient apprendre à remplacer l'expression "stress positif" par MOTIVATION. Le fait que l'OIT utilise le concept de stress positif et négatif ne facilite pas la discussion dans laquelle nous, la CES, sommes des membres de l'organe.

(Pour plus de détails, voir la contribution de la CISL et la CGIL présentée au séminaire – disponible uniquement en italien)

Portugal

- En novembre 2004, l'UGT-P a fait sa propre traduction, qui se trouve sur le site web et la campagne d'information l'entourant a reçu une bonne couverture médiatique; la traduction est maintenant utilisée également par les organismes de formation;
- Une discussion formelle au conseil national tripartite a été envisagée, mais ce conseil a été dissous récemment;
- La question n'est pas considérée comme prioritaire actuellement, compte tenu des problèmes du (non) emploi, des réformes de la sécurité sociale, etc.
- L'on envisage de faire quelque chose dans un proche avenir, en particulier avec les autorités du secteur public en leur qualité d'employeur des fonctionnaires, enseignants, professionnels de la santé, services de pompiers, de police, etc., car ces professions constituent les 4/5 des personnes les plus concernées par les problèmes de SLT;
- On espère aussi que la révision en cours de la liste nationale des maladies professionnelles sera largement utilisée par les affiliés pour inciter le conseil compétent à incorporer le SLT dans la liste.

Malte

- L'implémentation sera problématique étant donné les caractéristiques du pays (c.-à-d. sa taille, un très faible pourcentage de population active, une économie en transformation rapide, etc.) et le SLT n'est pas une question prioritaire comparé aux problèmes du chômage; la plupart des sociétés sont par ailleurs des PME (généralement des entreprises familiales); on tentera toutefois de

faire quelque chose dans le secteur public, qui est le premier employeur du pays;

- Le problème du SLT est traité sous la section 426 de la loi 27/2000, qui institue par ailleurs une autorité de la santé et la sécurité, laquelle agit en toute indépendance et peut, si nécessaire, assigner le gouvernement devant les tribunaux;
- La CMTU a contacté cette autorité, qui propose d'organiser des cours de formation sur le sujet;
- Il n'a pas été demandé de traduction de l'accord;
- Concernant les négociations collectives, une nouvelle convention collective vient d'être signée, qui n'inclut pas les "questions du stress" et qui ne pourra être renégociée qu'au terme d'un délai de 5 ans; l'implémentation doit donc être envisagée essentiellement par le biais des négociations sectorielles; un premier pas étant que le syndicat des enseignants organisera, dans un proche avenir, une conférence sur la question du SLT.

Hongrie

- La loi sur le travail contient certaines dispositions générales relatives à la S&S et l'organisation du travail, qui peuvent être utilisées également pour combattre le SLT; la révision, en 2004, de cette loi oblige tous les employeurs occupant plus de 50 travailleurs à désigner un spécialiste S&S dans l'entreprise;
- Un plus grand nombre de campagnes d'information/de sensibilisation seront nécessaires, ainsi que des formations spécifiques pour ces spécialistes et médecins, par exemple;
- La problématique de l'implémentation pourrait être formée par l'économie de plus en plus morose et le fait que le nombre de personnes se mettant elles-mêmes au travail est très élevé (et elles ne sont pas couvertes par l'accord UE);
- Un programme syndical commun est prévu au sein du Conseil National du Travail tripartite;
- Le dialogue social sectoriel ne fait que commencer et l'on essaiera d'y intégrer le problème du stress.
- La traduction en hongrois a été faite via le projet CES.

Slovaquie

- La version slovaque disponible a été faite via le projet CES;
- Le dialogue social est très faible et difficile; le taux de chômage est élevé et de nombreuses restructurations sont en cours, principalement dans les institutions de l'Etat;
- La législation existante couvre de nombreux risques de S&S, mais il y a un problème quant à leur mise en pratique.
- CSEE
- Aucune initiative n'a été prise jusqu'à présent dans le secteur de l'enseignement;

- Le problème est qu'ils n'a pour l'instant aucun forum de dialogue social sectoriel UE et il sera en outre difficile d'identifier les employeurs européens appropriés avec qui ouvrir un dialogue; la solution de ces problèmes est une des principales priorités du plan d'action que le CSEE prépare pour 2006;
- Un autre problème peut résider dans le fait que les travailleurs du secteur ont de nombreux statuts différents (fonctionnaires ou salariés, de nombreux contrats à durée déterminée et travailleurs free-lance, etc.-
- Entre-temps, toutes les traductions seront diffusées parmi ses membres.

Plans d'action

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:

| | |
|----------|--|
| Roumanie | - La traduction en roumain a été diffusée à tous les affiliés des syndicats |
| Italie | - L'accord a été largement diffusé, bien qu'il n'y ait eu aucune réaction concrète; cela pose la question de savoir s'il y a un manque d'intérêt dans le chef des syndicats; - L'idée de créer un observatoire national sur le SLT, qui pourra collecter les meilleures pratiques; - Envisager l'organisation de séances de formation spécifiques; - Créer un lien sur le site web vers la section spécifique SLT sur le site web CES; - Que faut-il faire vis-à-vis de Bilbao? |
| Portugal | - La version portugaise a été placée sur le site web de l'UGT et diffusée aux affiliés, mais là encore, pas de véritable réaction (sauf des banques, des personnels de vol et des enseignants) |
| Hongrie | - La version hongroise de l'accord sera diffusée dès que possible aux comités pour le dialogue social confédéral et sectoriels, en vue de leur distribution; - Les Chambres seront également contactées afin de veiller à ce que les employeurs aient, eux aussi, connaissance de l'accord UE; - Tentative de la distribuer parmi les réseaux de l'inspection du travail; - Le Conseil National du Travail doit être utilisé pour assurer une plus large diffusion, il a aussi un budget pouvant être utilisé pour des forums ou des séances de formation pour les représentants des travailleurs |
| Chypre | - Des réunions syndicales internes peuvent être envisagées pour augmenter la sensibilisation - Eventuellement aussi des brochures ou des événements spécifiques (ceci également en vue de la diffusion "externe") |

| | |
|-----------|--|
| Malte | <ul style="list-style-type: none"> - Nécessité de multiplier les réunions internes sur le sujet via les réunions du conseil syndical; - La section enseignement de la CMTU a une unité S&S, à qui l'on pourrait demander de poursuivre la diffusion à tous les spécialistes/enseignants S&S du pays - Envisage principalement d'utiliser l'autorité S&S et son budget aux fins de diffusion |
| Slovaquie | <ul style="list-style-type: none"> - Outre les différentes mesures envisagées dans les autres pays, il sera nécessaire d'assurer la diffusion parmi les (organisations de) employeurs |
| CSEE | <ul style="list-style-type: none"> - Installera les versions dans toutes les langues sur le site web et les diffusera à tous ses affiliés; - Incorporera la question du SLT dans son plan d'action 2006; - Essayera de constituer un réseau de correspondants CSEE; - Demandra à la Commission le financement d'un projet de formation spécifique dans son secteur - Préparera un questionnaire à envoyer aux affiliés pour demander leurs réactions aux développements |

Maria Helena 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:

| | |
|----------|---|
| Roumanie | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: OK • Diffusion: voir plus haut |
|----------|---|

| | |
|----------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance: 1 ½ jour de formation avant la fin 2005 et ensuite des réunions en 2006, conclusions à envoyer à la CES • Négociations: dès que les conclusions seront connues, elles seront discutées au Conseil National du Travail en vue de démarrer les négociations + aussi début des entretiens avec le gouvernement visant à modifier les lois S&S • Monitoring: tous les partenaires sociaux de niveau inférieur devront faire rapport tous les trois mois sur les développements, lesquels devront être évalués en 2006-2007 par le Conseil National du Travail et le Conseil Economique et Social • Evaluation d'impact: les conclusions seront diffusées via les rapports et après évaluation à la CES et au public en général. |
| Italie | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: OK • Diffusion: voir plus haut • Connaissance: la CES doit promouvoir des réunions ad hoc entre membres et "non-membres" afin d'assurer plus d'implémentation et d'évaluation: de plus, des initiatives doivent être prises vis-à-vis des hauts dirigeants des syndicats afin que ceux-ci soient également plus sensibilisés; • Négociations: les conventions collectives nationales qui ne couvrent pas les aspects du SLT doivent être amendées; des initiatives doivent également être prises au niveau sectoriel (malgré que la convention du secteur public vienne d'être renouvelée et soit applicable pour trois ans); • Rapports: ce point est très important et un cadre approprié doit être élaboré; • Interprétation: envisager comment le guide d'interprétation de la CES pourrait être traduit en d'autres langues que simplement l'anglais et le français; • Monitoring: une check-list doit être établie |
| Portugal | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: OK • Diffusion: voir plus haut • Connaissance: des préoccupations portant sur le manque d'intérêt du côté des syndicats, les actions doivent donc être intensifiées, en utilisant tous les canaux disponibles, y compris le monde universitaire ("La Connaissance est le Pouvoir!") • Négociations: des négociations seront très ardues au niveau interprofessionnel; au niveau sectoriel, il serait possible d'obtenir de meilleurs résultats; à cette fin, ses "directives internes pour les négociations" doivent être révisées et il y sera ajouté un chapitre sur le SLT: le niveau de l'entreprise devrait également être utilisé particulièrement pour assurer l'implémentation à court terme; • Problèmes d'interprétation; porteront à coup sûr sur l'opposition entre le stress positif et le stress négatif ainsi que la couverture du stress par la directive-cadre • Rapports: des rapports devront être établis chaque fois que des développements ont lieu et ils devront être envoyés à la CES • Impact: il sera extrêmement important de disposer d'un cadre solide |

| | |
|---------|--|
| | <p>et crédible pour cette évaluation (problème de données statistiques, le temps nécessaire à les collecter et les évaluer); un autre "benchmark" pourra être le nombre accru de conventions collectives traitant du SLT.</p> |
| Hongrie | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: OK via le projet CES • Diffusion: voir plus haut • Connaissance: nécessité accrue de former des représentants S&S au niveau de l'entreprise; il faudra également agir en vue de l'information et de la sensibilisation des employeurs • Négociations: saisir toutes les occasions de négociations collectives sur les (aspects des) organisations du travail afin d'inclure tous les aspects du SLT; les principaux niveaux ciblés doivent être les niveaux sectoriels et de l'entreprise; une stratégie spéciale devra être mise au point pour les nombreuses PME et micro entreprises (ce qui nécessitera l'implication des autorités locales et, éventuellement, d'ONG); on essayera en outre de placer le sujet à l'ordre du jour de la réunion du Conseil National du Travail de décembre 2005; • Rapports: important, mais seulement lorsque des développements se produisent et ce via les réunions suivantes du Conseil National du Travail • Monitoring: il est difficile de mesurer une régression du SLT, mais tout résultat obtenu devra être rapporté. • Proposition de créer des groupes de travail syndicaux transnationaux avec d'autres collègues des nouveaux états-membres et des états candidats, en particulier relativement aux travailleurs migrants • Examiner aussi comment l'instauration d'un troisième pilier de sécurité sociale peut être réactivée par le biais des discussions sur le SLT |
| Chypre | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: demandée et déjà faite via le projet CES • Diffusion: voir plus haut • Connaissance: des cours de formation peuvent être envisagés • Monitoring: au moyen de réunions et de questionnaires |
| Malte | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: OK • Diffusion: voir plus haut • Connaissance: l'Autorité S&S et ses ressources sont encore prises en considération en vue de l'organisation de cours destinés aux syndicats et au grand public; il peut être difficile d'utiliser les médias, le SLT n'étant pas un sujet qui intéresse; • Négociations: la législation est à jour, mais il y a toujours des problèmes dans la pratique; la convention collective interprofessionnelle vient d'être signée et est en vigueur pour 5 ans; l'implémentation devrait dès lors être réalisée principalement par la voie de négociations sectorielles; • Interprétation: l'Autorité S&S a émis l'opinion que le SLT est contraire à la loi, ne prévoyez donc pas de difficultés d'interprétation majeures; • Rapports: par des réunions internes et des diffusions de courriels |

| | |
|-----------|--|
| | <p>périodiques; il sera nécessaire de recevoir des informations sur l'état de la situation dans d'autres pays; la création d'un questionnaire spécifique pourrait être envisagée;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoring/impact: des statistiques annuels sur les absences de maladie sont disponibles et peuvent être un critère sûr mais dangereux; le nombre de conventions collectives traitant du SLT peut être un autre critère à utiliser. |
| Slovaquie | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: faite via le projet CES • Diffusion: voir plus haut • Connaissance: organiser plus de formations avec les représentants syndicaux et dans les entreprises; • Négociations: après un tour d'information, des négociations devraient être envisagées au niveau national, encore que cela ne sera pas facile; • Rapports: comme ils sont essentiels, un cadre devra être établi; ceci vaut également pour le monitoring et l'évaluation d'impact. |
| CSEE | <ul style="list-style-type: none"> • Traduction: voir plus haut • Diffusion: voir plus haut • Négociations: difficiles pour l'instant, car il n'existe aucun cadre formel de dialogue social de l'UE pour le secteur de l'enseignement; • Interprétation: il faut envisager d'avoir le guide d'interprétation CES en un plus grand nombre de langues; • Rapports: via un questionnaire adressé aux organisations membres de la CES; • Impact: une évaluation au départ d'une 'perspective des enseignants' pourrait être envisagée |

Maria Helena, Roland 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](#)