

**“Aider les organisations affiliées à mettre en oeuvre et à superviser  
l’accord-cadre autonome CES-UNICE/UEAPME-CEEP  
sur le stress au travail”**

**Riga, 11-12 Octobre 2005**

**Introduction**

La CES, UNICE/UEAPME et le CEEP ont signé le 8 octobre 2004 un accord-cadre interprofessionnel autonome de dialogue social sur le stress lié au travail, après approbation par leurs organismes de décision respectifs. C’était la deuxième fois qu’un tel accord était signé, le premier l’ayant été le 16 juillet, à propos du télétravail.

Comme il est mentionné dans l’accord, celui-ci doit être mis en œuvre par toutes les organisations affiliées de la CES, de l’UNICE/UEAPME et du CEEP, conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la gestion et au travail, ainsi que par les États membres, comme spécifié à l’article 139 du Traité, et ce dans les 3 ans qui suivent sa signature (c’est-à-dire avant le 8 octobre 2007).

Tout au long de la procédure de mise en œuvre de l’accord sur le télétravail, la CES a observé qu’une mise en œuvre correcte ne pouvait être garantie que par le biais d’une information et d’une aide efficaces apportées à ses organisations affiliées, à chaque fois que cela se révèle à la fois nécessaire et possible.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l’accord-cadre sur le stress lié au travail, la CES – avec la coopération de son Institut ETUI-REHS – entend jouer un rôle allant au-delà des seules négociations et de la seule signature d’accords-cadres portant sur le dialogue social européen. Elle a l’intention de porter assistance, aussi étroitement et efficacement que possible, à ses organisations affiliées, qui se sont engagées vis-à-vis de ces accords et de leur mise en œuvre effective.

Cette réunion de travail décentralisée à Riga en est un exemple.

**Ouverture**

**Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe** de la CES a ouvert la rencontre en rappelant ce cadre et le souci de la CES dans l’aide qu’elle peut apporter à ses organisations affiliées quant à la mise en œuvre et à la supervision de l’accord cadre sur le stress.

Elle a également précisé les résultats obtenus dans le cadre du dialogue social européen, particulièrement la signature de 5 accords (3 transposés en directives et deux à mettre en œuvre par les partenaires sociaux).

Elle a ensuite insisté, en prenant l’exemple de l’accord sur le télétravail, sur les différentes manières possible de mise en œuvre de ces deux accords : accords collectifs, déclaration conjointe, requête conjointe auprès des autorités publiques pour légiférer.

Au cours de ce processus, bien évidemment, il est essentiel d'avoir en tête l'amélioration possible de l'accord dans sa transposition nationale. Celui-ci offre un minimum. Aux partenaires sociaux nationaux d'améliorer cette base avec les outils dont ils disposent et la méthode qu'ils souhaitent suivre.

Il est important que les partenaires sociaux prennent conscience qu'il s'agit là d'une partie de l'acquis social et qu'il est de leur responsabilité d'agir au niveau national.

Les pays candidats sont également associés au projet.

Maria Helena a aussi rappelé combien il est important de promouvoir les actions autonomes des partenaires sociaux.

Les participants au séminaire sont autant d'agents multiplicateurs qui permettront de disséminer l'information et de la transférer à différents niveaux d'action.

<p><b><u>Introduction à l'accord-cadre: historique, contenu, interprétation, mise en œuvre et suivi de mise en œuvre</u></b> <b>Roland Gauthy (Expert ETUI-REHS)</b></p>
--

**Roland Gauthy, expert** ayant participé activement aux négociations, a ensuite pris la parole pour expliquer de manière exhaustive l'accord sur le stress. De manière chronologique, il a explicité, paragraphe par paragraphe, l'interprétation que nous pouvions avoir des articles.  
Cf voir slides.

Maria Helena a complété cette intervention en revenant sur les aspects de mise en œuvre et de suivi.

Elle a aussi fait part de son expérience au cours des négociations, des approches souvent opposées des employeurs et de la CES, des difficultés rencontrées particulièrement dans un contexte économique et social qui ne rime pas avec croissance et qualité de l'emploi et où les préoccupations des syndicats ne sont pas toujours entendues...

Après ces interventions, des précisions ont été apportées quant au soutien que peut apporter la CES dans le cadre de ce projet, à savoir :

- La traduction en plusieurs langues des accords sur le stress lié au travail
- L'élaboration d'un guide d'interprétation (EN et FR) de la CES consacré à l'accord
- Une rubrique interactive sur le site Internet de la CES consacrée à l'accord et à sa mise en œuvre
- Un rapport intermédiaire faisant le point sur la mise en œuvre
- Trois réunions décentralisées du groupe de travail (incluant cette réunion de Riga)
- Une conférence de clôture

## **“Tour de table” par pays**

Après s’être présentés, les participants ont procédé à un tour de table au cours duquel ils ont abordés les points suivants :

- le cadre législatif/contractuel existant en matière de stress au travail
- les possibilités d’améliorer ce cadre au moyen d’accords cadres européens
- les problèmes et goulets d’étranglement des différents modes de mise en œuvre

Les éléments suivants (non exhaustifs) ont été avancés par les participants (classement par pays) :

### Lettonie :

- nécessité de sensibiliser à cette question du stress au travail et de diffuser l’information
- l’importance de s’appuyer sur de bonnes pratiques dans d’autres pays
- la difficulté de mesurer, repérer le stress
- piste à explorer dans le cadre des conventions collectives

### Finlande :

- accord déjà traduit et importance de faire faire la traduction de l’accord par des spécialistes (cf jargon européen)
- référence au cadre législatif finlandais correspondant
- importance de l’aspect contraignant lors de la mise en œuvre
- tirer des leçons de l’expérience de la mise en œuvre de l’accord sur le télétravail
- volonté de débiter maintenant la discussion avec les employeurs
- difficulté dans la mise en œuvre car l’accord n’apporte rien de plus à la législation déjà existante
- les travailleurs contractuels, temporaires et précaires ne doivent pas être oubliés.

### Lituanie :

- référence au modèle tripartite pour la mise en œuvre (cf conseil tripartite national)
- difficulté d’une mise en œuvre au niveau sectoriel et local car niveaux faibles
- l’importance de s’appuyer sur de bonnes pratiques dans d’autres pays
- importance d’échanger entre EU 15 et EU 10
- question très nouvelle et difficulté d’investiguer les différents problèmes

### Bulgarie :

Cf présentation de Svetla jointe

### Suède :

Cf présentation de Sten jointe

### Estonie :

Cf présentation de Eda jointe

### Eléments de clarification des experts :

1. Lorsque la législation européenne n’est pas appliquée, un recours peut être établi auprès de la Cour Européenne de Justice.

En revanche, lorsqu’un accord qui doit être mis en œuvre par les partenaires sociaux ne l’est pas, aucune sanction n’est prévue au niveau européen.

Aux partenaires sociaux nationaux, s'ils le souhaitent, de faire pression pour inclure le contenu de l'accord dans leur législation nationale et le rendre ainsi contraignant.

2. Il est très important que les syndicats soient très actifs et à l'initiative de la mise en œuvre de l'accord et par là-même capables de convaincre les employeurs.
3. Il est possible de faire appel à des fonds européens pour aider à la mise en œuvre de l'accord.

### Les plans d'actions

La deuxième journée de travail s'est centrée sur l'élaboration de plans d'action nationaux.

En ouverture, Roland a rappelé les points essentiels abordés la veille.

Le tableau ci-après reprend pays par pays les éléments avancés :

Estonie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des rencontres syndicales</li> <li>- Trouver de l'argent pour traduire l'accord</li> <li>- Diffuser l'information</li> <li>- Baser le plan d'action sur des analyses</li> <li>- Besoin d'une bonne base de données</li> <li>- Informer la Confédération</li> <li>- Mettre l'accord sur le web</li> </ul>
Bulgarie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Echanger des expériences</li> <li>- Organiser une stratégie syndicale – avoir l'initiative</li> <li>- Organiser une rencontre pays baltes / pays du Nord et Balkans</li> <li>- Rencontrer les employeurs pour avoir un accord sur la mise en œuvre</li> <li>- Et mettre cet accord sur la table du Conseil National tripartite</li> </ul>
Lettonie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer la Confédération</li> <li>- Organiser des recherches</li> <li>- Traduire le texte</li> <li>- Disséminer l'information via les membres et les spécialistes</li> <li>- Travailler avec les employeurs</li> <li>- Demander aux leaders syndicaux d'informer les membres</li> </ul>
Lituanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser un séminaire conjoint avec les employeurs</li> <li>- Pousser à légiférer via le conseil tripartite</li> <li>- Pousser le dialogue social à tous les niveaux tripartites</li> </ul>
Suède	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacter et faire pression sur le département social et le département industrie</li> </ul>
Finlande	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disséminer le guide de la CES</li> <li>- Rencontrer les employeurs en fin d'année ou au début de l'année prochaine</li> <li>- Vérifier avec les employeurs si la traduction de l'accord leur convient</li> </ul>

Maria Helena a ensuite résumé la discussion en insistant sur les étapes suivantes :

1. augmenter la connaissance (cf traduction de l'accord dans la langue nationale : la CES, via le projet, a de l'argent pour aider à cela et aussi discussion sur la version finale avec les employeurs)
2. mettre l'accord sur le web
3. inclure les éléments au niveau de la presse (syndicale et autre)
4. organiser des réunions d'information
5. organiser des réunions conjointes avec les employeurs

Dans tout cela, il est important de bien faire la distinction entre les actions autonomes des partenaires sociaux et la stratégie à adopter vis-à-vis des autorités publiques.

Roland a repris également avec 8 mots clefs la démarche à suivre :

1. traduction (compréhension de l'anglais)
2. dissémination (comment et quand)
3. connaissance et mise en œuvre
4. négociation (calendrier)
5. problèmes d'interprétation
6. rapport (in and out)
7. monitoring
8. impact (analyse qualitative à la fin du processus)

Maria Helena et Roland ont ensuite clôturé la rencontre en remerciant les participants, Iveta pour son organisation du séminaire ainsi que les interprètes.