

**ACCORD SUR LE STRESS AU TRAVAIL
(Projet)**

1. Introduction

CFTC Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

CFDT Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés

CFTC La lutte contre le stress au travail peut entraîner conduire à une plus grande efficacité et une
CGC/ amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux
MEDEF qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il
CGT importe de tenir compte de la diversité des travailleurs et des situations de travail dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2. Objet

L'objet de l'accord est:

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible.

CFDT

Le but de l'accord est de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permet de détecter et de prévenir ou de gérer les problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

CFTC/ Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des
MEDEF travailleurs par:

la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par le stress lié au travail,

l'information et la formation des managers et des travailleurs,

la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques pour y faire face.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress potentiels mais que le programme de travail 2003-2005 des partenaires sociaux européens prévoit la possibilité d'une négociation spécifique sur ces questions, le présent accord ne traite ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

3-Description du stress et du stress au travail

Le stress est un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant. L'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considérée comme positive mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. Identification des problèmes de stress au travail

- CGT Vu la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail. L'identification d'un problème de stress au travail peut passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, degré d'autonomie, adéquation du travail aux capacités des travailleurs, charge de travail, etc.), les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.), la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, etc.) et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc.).
- CGT L'analyse des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.
- FO/
MEDEF
- CFTC Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures **appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en oeuvre avec la participation**
- CFTC

et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

CGC Pour identifier de manière précise les problèmes de stress au travail, les partenaires sociaux sont attachés à la conclusion rapide de la réflexion engagée par la Conférence sur les conditions de travail portant sur la construction d'outils d'identification du stress au travail.

5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

CGC En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, tous les employeurs ont l'obligation légale de protéger la sécurité et la santé des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les problèmes de stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

CGC Les mesures sont mises en oeuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

CGC A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer la place prépondérante du médecin du travail qui est soumis au secret médical ce qui garantit au salarié de préserver son anonymat.

CFTC 6. Prévenir, éliminer et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail

CFTC Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail peut inclure diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles

CGC concomitantes. Elles peuvent être mises en oeuvre sous la forme de mesures spécifiques visant
MEDEF les facteurs de stress identifiés dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle peut faire appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

CFTC Après avoir été instaurées, les mesures de lutte contre le stress sont

CGT régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur les indicateurs de stress et de déterminer si elles font un usage optimal des ressources et si elles sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures peuvent par exemple inclure :

des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat de la direction

aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, ainsi qu'à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

7. Mise en oeuvre et suivi

MEDEF Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'Etat à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.