

La prévention du stress au travail en Europe : aperçu des activités syndicales - obstacles et stratégies futures

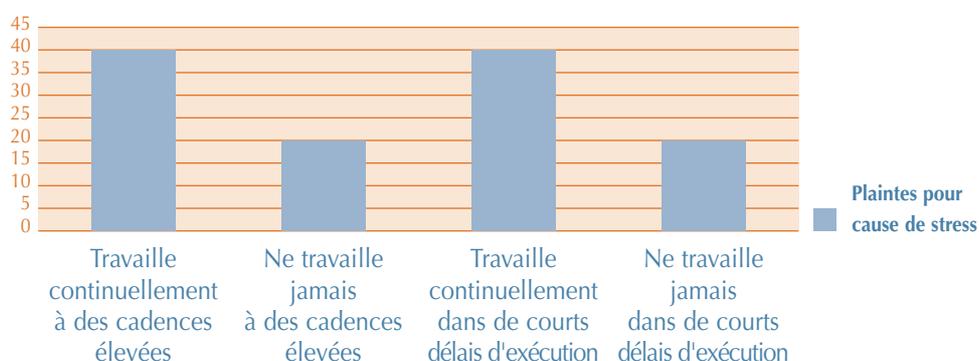
Theoni Koukoulaki*

Les antécédents

Pour les travailleurs européens, le stress est la seconde cause de problèmes de santé liés au travail (3^{ème} enquête européenne, Fondation de Dublin)¹. L'existence d'une corrélation entre le stress et certaines

caractéristiques de l'organisation du travail - entre autres les cadences, les délais imposés et le caractère répétitif du travail - a été établie. Par exemple, là où les cadences de travail sont élevées et les délais très courts, le nombre de personnes se plaignant de stress est deux fois plus élevé (voir graphique 1).

Graphique 1
Taux de plaintes enregistrées pour cause de stress



Des enquêtes nationales, réalisées par des pouvoirs locaux, des instituts de recherche et des syndicats,

permettent d'établir l'existence de liens étroits entre le stress et l'organisation du travail.

* Chargée de recherches au BTS

¹ Pascal Paoli, Damien Merllié, 3^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

² Données fondées sur des rapports de 2001 émanant des services de la santé professionnelle.

³ Stichting van de Arbeid, Nota : *Beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO* (Rapport : Réduction de l'absentéisme et du risque d'incapacité de travail), La Haye, Stichting van de Arbeid, numéro (5/99), 1999.

⁴ *Etats généraux pour une amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail aux Pays-Bas*, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, Direction de l'information, bibliothèque et documentation, La Haye, 2000.

L'impact socio-économique du stress dans les Etats membres

- **Autriche**: 13,9% d'hommes et 22,6% de femmes ont pris leur retraite pour cause d'invalidité provoquée par des troubles psychiatriques et neurologiques (ministère fédéral du Travail, de la Santé et des Affaires sociales, 1998).
- **Luxembourg**²: dans les secteurs des services et du commerce de détail, 17% des journées d'absence sont imputables à des problèmes psychosomatiques.
- **Pays-Bas**: en 1998, les troubles mentaux ont été la principale cause d'incapacité de travail (32%)³. Le coût des troubles psychologiques liés au travail y est estimé à 2,26 millions d'euros par an⁴.
- Lors d'une enquête nationale menée en **Grande-Bretagne** (HSE, 2000), il est apparu qu'un travailleur sur cinq était *extrêmement* ou *très* stressé par des facteurs professionnels. Les maladies liées au stress causent chaque année la perte de 6,5 millions de journées de travail, qui coûtent aux employeurs environ 571 millions d'euros et jusqu'à 5,7 milliards d'euros à l'ensemble de la société.
- En **Suède**, en 1999, 14% des 15.000 travailleurs en congé de maladie de longue durée ont indiqué que la cause était imputable au stress et à la tension mentale (le taux correspondant pour 1998 était de 11,7%). Le coût total, assumé par l'Etat, des absences pour cause de maladie s'est élevé à 2,7 milliards d'euros en 1999. On prévoit que ce chiffre double en 2003 (Conseil national des assurances sociales, 1999).
- Au **plan européen**, on estime que les coûts annuels s'élèvent au moins à 20 milliards d'euros.

Ces dernières années, les institutions européennes se sont activement intéressées au stress et à des sujets connexes tels que le harcèlement. En 1997, le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la santé au travail adoptait un avis sur le stress et appelait la Commission à rédiger un manuel d'orientation. Celui-ci a été publié en 2000 (voir notre article en page 13). En juillet 2001, le Parlement européen a publié un rapport sur le harcèlement au travail et, en novembre de la même année, le Comité consultatif adoptait un avis sur la violence sur les lieux de travail. Dans ses récentes Conclusions⁵ (2001), le Conseil européen des ministres de la Santé invitait les Etats membres de l'UE à "accorder une attention particulière au problème croissant du stress et de la dépression au travail" et la Commission à agir dans le contexte de programmes de santé publique. Cette année (2002), le stress est le thème de la semaine européenne de l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail, à Bilbao.

Dans sa nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité⁶, la Commission européenne déclare qu'elle compte entamer des consultations avec les partenaires sociaux sur le stress et ses effets sur la santé et la sécurité au travail, conformément à la procédure prévue dans l'article 138 du traité. Le 19 juin 2002, une audition du Parlement

européen intégrait, elle aussi, un débat sur les problèmes du stress.

Le BTS estime que le stress est un problème sérieux en Europe, principalement en raison de l'intensification incessante du travail et de sa précarisation due aux restructurations des entreprises et à la flexibilisation de l'organisation du travail. La dernière enquête européenne démontre clairement que le stress lié au travail n'est pas suffisamment pris en compte en Europe, ou du moins dans certains Etats membres, et qu'il convient d'appliquer des politiques plus strictes en matière de prévention.

En mars 2002, le BTS a demandé aux organisations affiliées à la CES et aux fédérations syndicales européennes de répondre à une enquête sur le stress destinée à établir le bilan des initiatives communautaires sur la prévention du stress et à déterminer les besoins d'actions futures. En novembre 2001, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a réalisé une enquête européenne sur "le stress lié au travail et les relations industrielles"⁷ dans le cadre de son Observatoire européen des relations industrielles. C'est sur base des données et des analyses de ces deux études que nous décrivons et définissons ici la situation actuelle et les besoins pour les futures stratégies de prévention en Europe.



Pour plus d'informations sur la Semaine européenne 2002, consultez le site internet de l'Agence de Bilbao : osha.eu.int/ew2002

Délais trop courts et stress vont de pair

- **Autriche:** 1.255.000 travailleurs ont déclaré souffrir du stress dû à des délais d'exécution trop courts (Chambre fédérale du Travail et Fédération des syndicats autrichiens, 2000).
- **Danemark:** 8,2% d'un échantillon représentatif de travailleurs signalent souffrir *souvent* et 31,6 % *parfois* d'épuisement nerveux (Etude PUMA, Institut national pour l'environnement de travail, AMI, 2001).
- **Allemagne:** 98% des comités d'entreprise affirment que le stress et les pressions liés au travail ont augmenté ces dernières années, et 85% d'entre eux font état d'un allongement des heures de travail (IG Metall 2000).
- **Espagne:** 31,8% des travailleurs jugent que leur travail est stressant (enquête sur la qualité de la vie sur le lieu de travail, ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, 2001).
- **Suède:** 9 employés de bureau sur 10 se disent engagés dans une course contre la montre dans leurs tâches quotidiennes, et 40% sautent le déjeuner (rapport d'enquête : *Stressed out, committed to work and burn out, or bored and healthy – must one choose ?*, TCO, 2000).

Le cadre légal

La législation européenne ne fait pas mention du stress en tant que tel. La directive-cadre 89/391/CEE précise que l'employeur est "obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail". Plus particulièrement,

obligation lui est faite "d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne (...) le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé" (art. 6, point 2 d.).

⁵ Conclusions du Conseil du 15 novembre 2001 relatives à la lutte contre les problèmes liés au stress et à la dépression.

⁶ Communication de la Commission : *S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006*, 2002.

⁷ Clara Llorens, ISTAS/QUIT-UAB et Daniel Ortiz de Villacian, QUIT-UAB, *Le stress lié au travail et les relations industrielles*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001. Les résultats des comptes rendus nationaux sont disponibles sur le site : <http://www.eurofound.eu.int/2001/11/study/index.html>

Aucun pays européen ne mentionne expressément le stress dans ses réglementations. Deux réglementations assez récentes imposent aux employeurs des obligations plus spécifiques pour éviter les risques psychosociaux. En Suède, avant d'introduire des changements organisationnels, les employeurs ont l'obligation de réaliser une évaluation des impacts sur la santé et la sécurité. Il y a été également reconnu que des lésions mentales pouvaient accompagner tout type d'accident (Suède, 2001⁸). Les employeurs autrichiens ont à présent l'obligation d'engager des psychologues, ainsi que des médecins du travail et des responsables de la sécurité au sein de leurs services de prévention, pendant une durée pouvant aller jusqu'à 25% du temps consacré à la prévention en fonction de la charge de travail de l'entreprise (Autriche, 2002). Une réglementation, qui entrera en vigueur en Finlande à l'automne prochain, traitera du bien-être au travail en général.

Dans leurs réglementations nationales, d'autres pays (Belgique, Danemark, Allemagne et Pays-Bas) ont étendu les dispositions de la directive-cadre pour imposer à l'employeur une obligation générale d'agir contre les facteurs psychosociaux pouvant avoir des effets nocifs sur la santé mentale des travailleurs.

Trois pays – la France, la Suède et la Belgique – ont pris des initiatives législatives sur un autre aspect du stress : le harcèlement moral.

Dans sa stratégie communautaire de santé et de sécurité, la Commission européenne reconnaît qu'il y a une recrudescence de maladies et de troubles psychosociaux ayant un impact négatif sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Elle estime que les diverses formes de harcèlement moral et de violence au travail nécessitent une action législative.

Dispositions indirectes relatives à différents aspects du stress dans la législation européenne

■ Directive cadre 89/391/CEE

Article 6, Obligations générales des employeurs :

§ 2 (d)

"d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé."

§ 3 (c)

"faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail."

■ Directive 90/270/CEE (travail sur des équipements à écran de visualisation)

Article 3, § 1 : Analyse des postes de travail

"Les employeurs sont tenus de faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer les conditions de sécurité et de santé qu'ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de *charge mentale*."

■ Directive 93/104/CE sur l'aménagement du temps de travail - Article 13 : Rythme de travail

"Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail."

⁸ La traduction anglaise du nouveau règlement AFS 2001:1 *Systematic work environment management* est disponible sur le site : <http://www.av.se/English/legislation/a/s/eng0101.pdf>.

⁹ Levi, L et I, *Manuel d'orientation sur le stress lié au travail - piment de la vie ... ou coup fatal ?*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

¹⁰ Une définition similaire avait été adoptée dans l'avis du Comité consultatif.

Le manuel d'orientation de la Commission européenne

Le manuel d'orientation sur le stress lié au travail⁹ a été écrit suite à un avis du Comité consultatif de Luxembourg. Il présente les différents concepts du stress, fournit une liste des facteurs de stress sur le lieu de travail et donne une série d'exemples de prévention.

Le manuel d'orientation de la Commission européenne définit le stress comme "un état fait de réactions émotionnelles, cognitives, comportementales et physiologiques aux aspects néfastes et nocifs de la nature du travail, de son organisation et de son environnement. Cet état est caractérisé par des degrés élevés d'éveil et de souffrance et, souvent, par le sentiment de ne pas s'en sortir"¹⁰. Le document reconnaît l'existence

de deux types de stress : le stress positif (sain) qui stimule la personne et la prépare à faire face aux exigences du travail, qui sont considérées comme un 'défi', et le stress négatif (excessif, manque de maîtrise sur le travail), qui peut avoir des effets nocifs sur la santé humaine. Bien que l'ouvrage soit centré sur les mesures à adopter par l'entreprise, il fait également état de mesures orientées vers la personne, entre autres l'éducation physique, la promotion de la santé, les techniques de relaxation et la gestion personnelle du stress. Ces deux références du manuel (entreprise – personnes) pourraient conduire l'employeur à interpréter de manière incorrecte les problèmes de stress au travail et, par conséquent, à déplacer le centre d'attention sur les individus.

Le texte fait également référence à la productivité qu'il présente comme un motif d'action préventive du stress et comme critère essentiel pour évaluer l'efficacité des interventions. S'il est certain que la productivité n'est pas un élément à négliger, elle ne doit pas pour autant être l'objectif premier des mesures préventives du stress ni constituer un paramètre pour l'évaluation critique. La préservation de la santé physique et mentale ainsi que du bien-être au travail doit constamment primer et figurer au cœur des priorités.

Le manuel ne propose pas une méthode d'évaluation exhaustive. Il fait plutôt référence à des outils d'évaluation des risques, notamment des listes de contrôle et des questionnaires relatifs aux facteurs de stress et à la gestion du stress. Il contient aussi une liste des facteurs de stress au travail et suggère quelques principes de prévention organisationnelle tels que la gestion participative, la redéfinition du poste de travail, l'assouplissement des horaires de travail et l'évolution de la carrière. Ces propositions et ces exemples ne prennent toutefois pas suffisamment en compte les préoccupations soulevées par les chercheurs et les syndicats en ce qui concerne les effets sur la santé et la sécurité des nouvelles formes d'organisation du travail.

A vrai dire, le manuel d'orientation n'a eu que de faibles répercussions au niveau national. Son apport principal est surtout de donner une dimension européenne au problème et de fournir une base scientifique sur les questions liées au stress aux experts en prévention. Il est difficile d'évaluer son influence sur les interventions de prévention du stress sur les lieux de travail ou au niveau national. On peut douter de sa réelle contribution à des initiatives pratiques de prévention en Europe. Mais là n'est pas son objectif, puisqu'il est davantage orienté vers des conseils sur le stress au travail que sur sa prévention. C'est ce qui ressort clairement

de l'introduction, qui affirme que le document se veut un cadre général d'action (lequel représente en réalité moins de 15% de l'ouvrage).

Signalons encore que sa distribution est restée limitée et qu'il a été traduit en peu de langues, ce qui peut expliquer en partie sa difficile propagation et son faible impact au niveau national.

La reconnaissance des troubles liés au stress au travail en Europe : rendez-vous au tribunal !

Tant le manuel d'orientation de la Commission que le rapport sur le stress au travail¹¹ édité par l'Agence de Bilbao font référence à des manifestations morbides et à des troubles particuliers associés au stress, parmi lesquels l'insuffisance coronarienne, les troubles musculo-squelettiques, les affections gastro-intestinales, les angoisses et la dépression, voire le suicide.

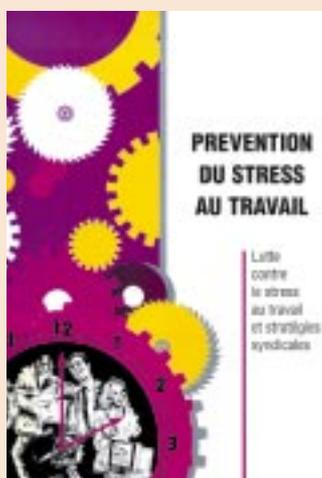
Aucun pays européen ne reprend les maladies imputables au stress dans sa liste officielle des maladies professionnelles. En Italie, une nouvelle législation, promulguée en 2000 afin de réformer l'INAIL¹², prévoit que la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles doit s'étendre aux "dommages biologiques", c'est-à-dire aux effets psychiques et physiques sur les travailleurs. Dans les pays disposant d'un système mixte de reconnaissance, une indemnité sera versée pour une maladie non répertoriée s'il est possible d'établir un lien de cause à effet entre le travail et la maladie. Dans d'autres pays, le seul moyen d'obtenir la reconnaissance du stress imputable à des facteurs psychosociaux, compte tenu également des disparités entre les systèmes nationaux d'indemnisation, consiste à faire appel à des tribunaux (par ex. en GB, en Italie et en Irlande) ou à introduire une demande d'indemnisation pour invalidité auprès de la sécurité sociale (Pays-Bas).

Deux affaires judiciaires récentes illustrent notre propos. En octobre 2000, un tribunal italien accordait à un travailleur une compensation à la suite d'une crise cardiaque provoquée par une surcharge de travail qu'il a considérée comme un accident de travail. En mai 2001, deux travailleurs municipaux britanniques ont obtenu un dédommagement de 174.000 euros (£111.000) pour cause de maladie provoquée par le stress dû à un manque de personnel, à une formation insuffisante et à l'absence de pauses au travail.

La recommandation communautaire concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies

¹¹ Tom Cox, Amanda Griffiths *et al.*, *Research on work-related stress*, Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, Office des Publications officielles des Communautés européennes, 2000.

¹² Institut national des assurances pour les accidents du travail (*Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro*), <http://www.inail.it>. La législation en cours de révision peut être consultée en italien sur le site : <http://www.minlavoro.it/norme/13>.



¹³ Révision de la liste européenne des maladies professionnelles (Recommandation 90/326/CEE du 22 mai 1990). Proposition de la Commission (DG EMPL/DV5).

¹⁴ *Guide de campagne: Comment la charge de travail se transforme-t-elle en stress ?*, Octobre 1999, La Centrale générale FGTB.

¹⁵ Ouvrages de référence : H. Pennock, E. Brouwer, *Werkdruk : van plan van aanpak tot implementatie*. V. Vrooland, M. Wilders, *Werkdruk voor ondernemingsraden : succes en faalfactoren*.

¹⁶ *Identificación de factores de riesgo psicosocial en distintos colectivos*, ISTAS, 2000.

¹⁷ J. Warning, *Werkdruk nieuw vakbondsthema* (Le stress, un nouveau thème syndical), Zeist, Uitgeverij Kerckebosch, 2000. (Documents de références : résumé en anglais par l'auteur, rapport belge sur l'étude, traduit en français par Marianne De Troyer, ULB.)

professionnelles ne fait aucune mention des maladies liées au stress. Dans sa récente proposition de modification¹³, la Commission préconise de promouvoir la recherche en matière de troubles psychosociaux plutôt que d'inclure ces maladies dans la liste.

La prévention du stress : une priorité syndicale

Les syndicats ont activement tenté de prévenir le stress bien longtemps avant la publication du manuel d'orientation de la Commission. Dans certains pays, en particulier en Europe méridionale, les syndicats continuent de considérer les risques conventionnels, notamment les dangers chimiques et ceux liés à la sécurité, comme leurs priorités fondamentales. Toutefois, il est de plus en plus communément admis que le stress contribue à la survenue d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de sorte que le stress et les facteurs de stress acquièrent une importance croissante dans les programmes syndicaux.

En Europe, les initiatives syndicales ont principalement consisté en la **diffusion d'informations**, avec la publication de documents et de CD-ROM, des programmes de formation, des journées d'information et des campagnes régionales.

Les syndicats, en collaboration avec des experts, ont mis au point des manuels et des procédures de détection des risques psychosociaux visant à des interventions sur les lieux de travail (en Espagne, en Autriche, au Danemark). Ils ont réalisé des études sectorielles et intersectorielles (en France, en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Suède, en Espagne, en Finlande, en Grèce, au Portugal). En Belgique, par exemple, la FGTB a mené, en 1999, une importante enquête intersectorielle¹⁴ qui portait sur 214 entreprises et 13 secteurs. Elle a reçu près de 10.000 réponses. Les dix principales causes de stress identifiées étaient les suivantes: le manque de personnel, le haut niveau d'exigences, le non-remplacement des employés en congé-maladie, les contrôles médicaux systématiques sur les travailleurs en congé-maladie qui démontrent un manque de confiance, le peu de possibilités d'intervenir sur les méthodes de production, l'absence de perspectives de promotion et un avenir en général incertain.

D'autres initiatives plus novatrices ont porté sur l'élaboration de logiciels, sur le 'baromètre de la charge de travail' (Quick Scan Werkdruk 3.0¹⁵), fondé sur une méthode d'évaluation de la charge de travail reconnue par le monde scientifique

(Pays-Bas). Des observatoires ont également été mis en place (en Italie, en France) afin de surveiller les cas de stress et de harcèlements sur les lieux de travail. Enfin, des syndicats ont instauré des services de conseils et d'appuis aux travailleurs victimes de harcèlement moral en particulier (en Autriche, aux Pays-Bas, au Luxembourg).

En matière de prévention du stress, très peu de syndicats ont adopté une approche holistique; la plupart se sont concentrés sur le harcèlement moral et sur la charge de travail dans le cadre de leurs législations nationales respectives en matière de prévention.

Le stress frappe indifféremment les travailleurs de tous les **secteurs industriels**. Les syndicats d'employés ont traditionnellement été plus actifs dans la prévention du stress. Les enquêtes sectorielles menées par les syndicats européens ont principalement porté sur les secteurs des soins de santé, de l'administration, des banques, des transports, du commerce de détail et de l'enseignement. Cependant, l'intensification des pressions inhérentes aux délais d'exécution dans un large éventail de secteurs a incité les syndicats de différents secteurs industriels à s'intéresser de plus près à la prévention du stress. Par exemple, le syndicat allemand des travailleurs de la métallurgie (IG Metall) a mené, deux années durant, une campagne percutante sur un thème très parlant : "L'entreprise : un lieu de criminalité - charges psychologiques - une terreur pour l'âme". En Espagne, l'ISTAS, l'institut de recherches rattaché aux CC.OO, a réalisé voici deux ans une enquête qualitative¹⁶ sur le stress au travail et ses facteurs psychosociaux. Ce projet a permis d'identifier neuf secteurs et/ou métiers particulièrement stressants, à savoir les travailleurs du commerce de détail et des transports, les infirmières et aides infirmières, les enseignants, le personnel des établissements d'accueil, les travailleurs de la production "au plus juste", les encodeurs sur ordinateur, les caissiers et le personnel de surveillance. Aux Pays-Bas, une enquête¹⁷ (thèse de doctorat : *Le stress, un nouveau thème syndical. Exemples d'initiatives syndicales dans le secteur des services hollandais*) sur l'intensification du travail et de la charge de travail, réalisée par un expert syndical, passe en revue huit secteurs de services : banques, commerce de détail, pharmacie, tourisme, ateliers d'imprimerie et audiovisuel, dont certains, tel celui de la pharmacie, n'avaient jamais jusque là fait réellement l'objet d'une étude. En Autriche, l'Association fédérale des travailleurs salariés (BAK) a mis à disposition des syndicats des chemins de fer un organe consultatif permanent d'experts intervenant en matière de conception des postes de travail, du temps de travail et de santé psychologique.

Quant aux fédérations syndicales européennes, l'ETF (Fédération européenne des transports) a lancé une campagne européenne "La fatigue tue" dans le cadre d'une campagne internationale sur les heures de travail et de conduite dans les transports routiers. Les pressions engendrées par les délais et l'obligation de livrer 'juste à temps', imputables à la concurrence acharnée que se livre ce secteur, sont considérées comme une source importante de stress et l'une des principales cause d'accidents. Une campagne spéciale a également été lancée sur le harcèlement et les mauvais traitements subis par les femmes, souvent minoritaires dans le secteur des transports. Une campagne menée dans l'aviation commerciale avec pour slogan "La Rage de l'air" a été lancée en 2000 à l'encontre de passagers agressifs et dangereux. La Fédération européenne des syndicats des services publics (EPSU) a lancé une cam-

pagne sur la mise en oeuvre de la directive sur le temps de travail dans le domaine des soins de santé, en accordant une attention particulière aux médecins en formation. Selon la campagne *Strengthen the EU Working Time Directive : Stop dangerous operations in the workplace*¹⁸, de longues heures de travail se traduisent souvent par des maladies liées au stress, ce qui met également les patients en danger.

Dans certains pays, notamment en Belgique, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Suède et en GB, le stress est intégré dans des **conventions collectives**. La plupart des clauses relatives au stress sont davantage centrées sur des aspects procéduraux (identification des facteurs de stress, réalisation d'enquêtes) que sur l'imposition aux employeurs d'obligations précises ou sur la fixation d'objectifs visant à réduire le stress (sauf quelques exceptions,

¹⁸ Renforcer la directive européenne sur le temps de travail : Mettre un terme aux activités dangereuses sur les lieux de travail.

Publications syndicales sur la prévention du stress

Belgique

- *Harcèlement au travail. Une réponse syndicale*, Bruxelles, FGTB, 2002, 48 p.
- *Stress, agir pour le bien-être au travail*, Bruxelles, FGTB, 1999, 80 p.

Allemagne

- *Runter mit dem Dauerstress !*, Frankfurt-am-Main, IGM, 2000, 38 p.
- Pickshaus, K., Schmitthenner, H., Urben, H., *Arbeiten ohne Ende*, IGM, 2001.

Pays-Bas

- Popma, J., *Stress, well-being and the Framework Directive. The Dutch Experience*, Bruxelles, BTS, 1998, 32 p.
- Warning, J., *Werkdruk nieuw vakbondsthema*, Zeist, Uitgeverij Kerckebosch, 2000, 354 p.

Italie

- Salerno, S., Tartaglia, R., Maremmani, R., *Pesare il carico mentale per prevenire la fatica mentale*, IIMS, INAIL, ISPESL, CGIL, CISL, UGL, UNIONQUADRI et CONFAGRICOLTURA, 2000, 27 p.

Irlande

- Armstrong, J., *Workplace stress in Ireland*, Dublin, ICTU, 2001, 32 p.

Espagne

- *Estrés ocupacional*, édité et publié par UGT-País Valenciano.

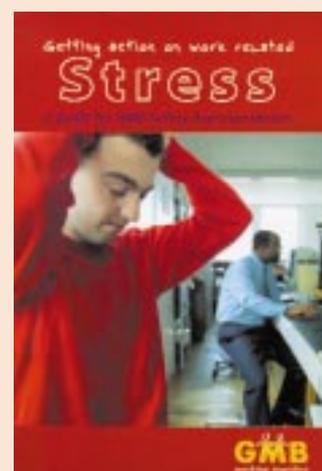
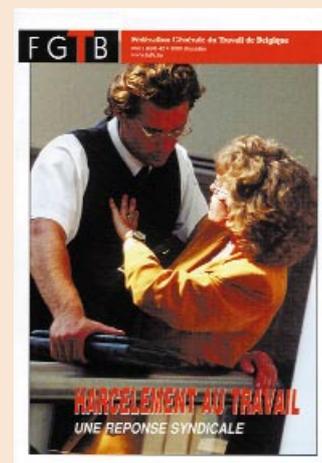
- *Estrés laboral : guía para la prevención de riesgos laborales*, publié par le Comité exécutif confédéral de l'UGT.

Grande-Bretagne

- *Preventing stress at work: an MSF guide*, Herts, MSF, 1995, 24 p.
- Cox, T., Griffiths, A., Barlow, C., *Work-related stress in manual workers : a heavy load*, Londres, UNISON, 1996, 43 p.
- *Tackling stress at work: a UNISON/TUC guide for safety reps and union negotiators*, Londres, TUC, 1998, 20 p.
- *What makes bus driving stressful? : a survey of Sheffield bus drivers*, Londres, T&G, 1998, 61 p.
- *Work-related stress : an introduction*, Manchester, Union of Shop, Distributive and Allied workers (USDW), 1999, 41 p.
- *Stress at work: a guide for UNISON safety representatives on prevention members*, Londres, UNISON, 2000, 21 p.
- *Working alone. A health and safety guide on lone working for safety representatives*, Londres, UNISON, 2000, 30 p.
- *Getting action on work related stress : a guide for GMB safety representatives*, Londres, GMB, 2001, 37 p.

International

- *Prévention du stress au travail. Lutte contre le stress au travail et stratégies syndicales*, Genève, FIET, 1994, 74 p.



comme aux Pays-Bas). Les quelques conventions collectives existantes portent sur des aspects qui sont déjà couverts par des réglementations nationales. Les syndicats visent à des agir sur les facteurs de

risques psychosociaux par l'insertion de clauses se rapportant à certains aspects de l'organisation du travail (charge et intensité du travail, temps de travail, interruptions et périodes de repos).

Activités internationales - le BIT et 'SOLVE'

Le BIT vient de lancer la formation 'SOLVE' dans le cadre de son programme SafeWork, dans le but de résoudre les problèmes psychosociaux au travail. SOLVE traite du stress, du tabac, de l'alcool et des drogues, du SIDA et de la violence au travail en tant qu'éléments interdépendants pouvant influencer sur la santé des travailleurs.

L'objectif de SOLVE est d'inciter les entreprises à adopter une politique globale pour répondre à ces questions. Le BIT affirme que la diminution ou l'élimination de l'une d'elles permettra de diminuer l'incidence et la gravité des autres. Des modules spéciaux d'actions préventives ('Microsolves') vont être mis au point pour chacun des cinq domaines de SOLVE.

A ce jour, sept modules ont été prévus; ils concernent la prévention du harcèlement sexuel, du stress négatif et celle de la discrimination à l'égard des travailleurs séropositifs dans l'industrie manufacturière.

Des modules relatifs à d'autres secteurs et domaines seront élaborés au cours des années à venir. *Le projet du BIT ne définit pas clairement l'interdépendance existant entre ces domaines. Cela pourrait conduire à des erreurs d'interprétation et à l'adoption d'une politique centrée sur l'individu pour la résolution des problèmes psychosociaux liés à l'organisation du travail.*

Pour plus de détails, prenez contact avec le Bureau international du Travail, InFocus Safework, 1211 Genève 22, Suisse, Tél. : +41-22-7996715, Fax : +41-22-799-6878, <http://www.ilo.org/safework>

Questionnaire du BTS sur la prévention du stress en Europe

Le questionnaire a été adressé, en mars 2002, aux membres du Groupe Travailleurs du Comité consultatif de Luxembourg et aux fédérations syndicales européennes, en juin 2002. Il avait pour but de collecter des informations sur :

- l'impact, au niveau national, du manuel d'orientation européen sur le stress ;
- les activités syndicales dans le domaine du stress ; et
- les aspects et les besoins en matière de prévention à incorporer dans de futures stratégies, y compris en ce qui concerne les difficultés affrontées par les syndicats quand ils abordent le problème du stress sur les lieux de travail.

Des réponses nous sont parvenues des organisations nationales suivantes : ÖGB et BAK (Autriche), FGTB (Belgique), CGT (France), IG Metall (Allemagne), FNV (Pays-Bas), CC.OO (Espagne), UGT (Espagne), SIF (Suède) et TUC (RU) ; et des fédérations européennes ESF et EPSU.

Faire face au stress en Europe - les obstacles à la prévention

Dans l'UE d'aujourd'hui, la plupart des approches relatives à la prévention du stress s'orientent vers la prévention secondaire (diminution des effets du stress sur la santé) ou tertiaire (traitement des maladies causées par le stress). En Europe, la prévention primaire est rare.

Même si divers facteurs de stress, parmi lesquels les facteurs organisationnels, physiques, psychologiques et psychosociaux, ne sont pas exclus du champ d'application de l'évaluation des risques imposée par la directive cadre 89/391/CEE, le fait est que ces facteurs ne sont pas encore systématiquement incorporés dans les évaluations de risques menées par les comités de santé et de sécurité et par les spécialistes en prévention. Publié en 1996, le

*Mémento pour l'évaluation des risques professionnels*¹⁹ de la CE a pour vocation de donner des conseils sur les aspects pratiques de l'évaluation des risques prévue dans la directive-cadre et aborde brièvement (à son annexe 1A) les facteurs psychosociaux. Cette liste est cependant limitée et le manuel en soi ne présente aucun contenu minimal à caractère obligatoire pour l'évaluation des risques. Il ne s'agit que d'une publication de la Commission européenne, qui ne reflète même pas l'avis de cette dernière.

Par le biais de conventions collectives nationales, les syndicats espagnols ont exigé l'insertion des facteurs psychosociaux dans les évaluations de risques. Des réglementations adoptées récemment en Suède et en Autriche, encouragent les syndicats à insister sur une intégration du stress dans les évaluations de risques.

A de rares exceptions près, les **inspecteurs du travail** d'Europe ne s'occupent généralement pas de ces facteurs, ceci faute d'effectifs et/ou d'une formation suffisante. Et même lorsque c'est le cas, très peu de pays se servent véritablement d'instruments particuliers ou incluent des données sur le stress dans leurs rapports annuels.

Sur le terrain, il est rare que les **autorités chargées de la santé et de la sécurité** mettent en œuvre de bonnes pratiques. Un exemple nous vient de Suède, où les autorités ont, de manière anticipative, commencé à se fonder sur les nouvelles réglementations sur la lutte contre le stress pour bloquer les réductions de personnel d'un établissement public de soins jusqu'à ce que la réalisation d'une évaluation des risques permette de démontrer l'acceptabilité de leurs conséquences pour la santé et la sécurité. Aux Pays-Bas, les inspecteurs utilisent, depuis l'année dernière, un document 'd'instructions internes' qui porte sur les aspects élémentaires du stress. Des instructions similaires existent pour les agressions, la violence et le harcèlement sexuel au travail. Un amendement apporté au système des pénalités financières leur permet de condamner les entreprises non conformes à une amende. Au Danemark, l'inspection se sert d'outils spéciaux d'évaluation des aspects psychosociaux dans les secteurs de l'enseignement et des soins de santé.

Certains pouvoirs publics nationaux ont fixé des objectifs concernant la prévention du stress. Aux Pays-Bas par exemple, des conventions nationales (accords tripartites) ont été conclues dans le but de diminuer de 10%, d'ici à 2003, le nombre de personnes confrontées à de fortes pressions liées à leur travail. Le Portugal a fait de la diminution de



la dépression et d'autres problèmes psychologiques inhérents à l'organisation du travail son tout premier objectif. Dans son plan sur l'environnement de travail 2000–2002, l'inspection du travail suédoise prévoit d'instaurer des mesures de surveillance sur 5% des lieux de travail où le stress est le plus intense.

En Finlande, un programme national de recherche-action intitulé *Bien-être au travail (2000-2003)* a été lancé par quatre ministères, les partenaires sociaux et d'autres groupes intéressés. Le projet a pour vocation de favoriser le bien-être au travail et la qualité de la vie, et vise à assurer la satisfaction tirée du travail et le bien-être mental. Il fonctionne sur quatre volets : la fourniture d'informations, la recherche et la mise en pratique de ses résultats, le soutien et le financement de projets, l'élaboration et la surveillance de la législation.

Les **problèmes** que rencontrent les syndicats européens face au stress lié au travail sont nombreux et divers. En bref, ils manquent de connaissances et d'experts qualifiés, les travailleurs maîtrisent de moins en moins l'organisation du travail tandis que les restructurations et le chômage se répandent partout en Europe et, enfin, la tendance est à l'individualisation des problèmes de stress et à l'adoption d'approches réactives après un accident de travail. Les syndicats ont aussi le sentiment que les nouvelles formes d'organisation du travail et les nouvelles technologies, en ce qu'elles portent atteinte à la vie privée et aux droits fondamentaux des travailleurs, sont de nature à leur faire perdre progressivement leur dignité. D'autant que les employeurs veulent conserver l'entière maîtrise sur tous les aspects de l'organisation du travail.

Les syndicats considèrent le stress et la santé mentale comme des sujets extrêmement complexes à traiter. Ils ne disposent pas de l'appui officiel dont ils ont besoin pour élaborer des stratégies de

¹⁹ *Mémento pour l'évaluation des risques professionnels*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.

prévention. Il existe également un manque de méthodes scientifiques pour identifier les facteurs de stress et l'action à leur encontre sur le lieu de travail.

En Europe, le manque de reconnaissance de troubles psychologiques comme maladies professionnelles entrave les actions de prévention. A l'heure actuelle, le stress est encore considéré comme un problème individuel imputable à la personne et à sa personnalité. Quand elles existent, les stratégies en matière de prévention en Europe sont centrées sur l'individu, et portent rarement sur une détection systématique des risques sur les lieux de travail.

Les syndicats ont, pour l'essentiel, défini trois sortes de **stratégies pour l'avenir** en vue d'améliorer la prévention du stress en Europe. La première concerne les initiatives visant à améliorer les connaissances sur le stress : les *connaissances des experts*, dont l'acquisition nécessitera le suivi d'une formation intensive par les spécialistes en prévention, les travailleurs et les inspecteurs, la mise au point de méthodologies valables ; et une *connaissance des effets du stress*, pour laquelle des recherches plus approfondies sont indispensables.

La deuxième porte sur des initiatives ayant pour but d'obtenir *un cadre européen plus contraignant concernant la prévention et la reconnaissance du stress*. Il pourrait s'agir de lignes directrices communautaires, obligatoires, pratiques et plus détaillées sur les aspects de la prévention (Autriche), d'une clarification des obligations légales des employeurs (GB), voire une directive particulière portant sur la prévention du stress (Grèce). Les syndicats veulent également inclure dans la liste européenne des maladies professionnelles (France, Portugal, Espagne) celles induites par le stress lié au travail, ce qui permettrait de reconnaître aux travailleurs le droit de bénéficier d'un congé de maladie et de soins médicaux.

La troisième se rapporte à des initiatives destinées à *élargir les activités en matière de prévention des délégués des travailleurs pour la santé et la sécurité, en leur permettant d'avoir davantage voix au chapitre quant à l'organisation du travail* et de disposer de moyens d'action contre les pressions (par ex. : cessation du travail quand la santé mentale des travailleurs est mise en danger, facilitation des indemnisations des victimes quand leur employeur n'a pas mené une évaluation suffisante des risques), etc. Ce qui pourrait nécessiter la modification de la directive-cadre.

Enfin, les syndicats ont proposé des initiatives de nature à refléter un engagement plus marqué de la part des institutions européennes afin de lutter

contre le stress, notamment la mise en place de groupes de travail permanents au sein du Comité consultatif, de la Fondation de Dublin et de l'Agence de Bilbao. Améliorer la vie communautaire sur le lieu de travail peut aussi contribuer à faire sortir les travailleurs de leur isolement et à mettre fin à l'individualisation subséquente des problèmes engendrés par le stress.

Les propositions du BTS au plan européen

En résumé, les objectifs-clefs des syndicats pour la prévention du stress au niveau européen devraient être les suivants :

- Imposer aux employeurs des obligations concrètes en matière de prévention du stress.
- Clarifier le contenu de l'évaluation des risques (insertion de divers facteurs de stress).
- Améliorer la législation sur l'ergonomie et y intégrer la charge psychique ainsi que des aspects psychologiques et psychosociaux (cadences de travail, liberté de prise de décision, autonomie, etc.) susceptibles d'induire le stress, des troubles musculo-squelettiques et une augmentation des risques d'accidents.
- Renforcer le rôle et l'influence des syndicats et des représentants des travailleurs sur l'organisation du travail, en particulier lorsque des changements sont en passe d'y être apportés (par ex. : réduction des effectifs, accélération du travail, etc.).
- Promouvoir la formation et la sensibilisation des travailleurs aux risques engendrés par le stress sur le lieu de travail.
- Promouvoir les services pluridisciplinaires de prévention, qui doivent également comprendre des psychologues.
- Mettre en place un cadre d'évaluation et de traitement des facteurs de risques, qui soit destiné avant tout à leur prévention primaire, et non être centré sur l'individu.
- Mettre en œuvre des procédures pour l'enregistrement de plaintes relatives au stress sur le lieu de travail.
- Veiller à ce que les travailleurs puissent bénéficier d'un congé de maladie pour cause de stress et favoriser leur réinsertion.

Certains de ces objectifs pourraient être atteints en apportant des modifications à la législation actuelle ou en adoptant de nouvelles réglementations au niveau européen. ■