

Propositions de la CFE-CGC sur la transposition de l'accord-cadre Européen sur le stress du 8 octobre 2004

Accord-cadre européen sur le stress au travail	Propositions CFE-CGC
1- Introduction	PREAMBULE
<p>Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois 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 inclus cette question dans le programme de travail du dialogue social 2003-2005.</p>	<p>Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs. La nécessité d'une action commune spécifique sur cette question a abouti à la signature par les partenaires sociaux européens d'un accord cadre européen sur le stress le 8 octobre 2004.</p>
<p>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</p>	<p>La conférence tripartite sur les conditions de travail qui s'est tenue le 4 octobre 2007 a mis en évidence la nécessité pour les partenaires sociaux d'engager une négociation sur le stress afin de transposer l'accord européen de manière ambitieuse par la mise en place d'une véritable politique de prévention.</p> <p>La politique de prévention doit également comporter une incitation financière à agir pour les</p>

	<p>acteurs présents dans l'entreprise en reconnaissant d'une part comme maladie professionnelle les conséquences engendrées par le stress et d'autre part en mettant en place une cotisation fondée sur un dispositif de bonus /malus..</p>
<p>La lutte contre le stress au travail peut entraîner une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.</p>	<p>La prévention du stress dans le cadre de l'activité professionnelle entraîne une plus grande efficacité au travail ainsi qu'une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble.</p>
<p>2. Objet</p>	
<p>L'objet de l'accord est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Le but de l'accord est de fournir aux employeurs et aux travailleurs</p>	<p>L'accord qui suit a pour objet d'une part de transposer l'accord cadre européen sur le stress du 8 octobre 2004 et d'autre part de répondre à la souffrance exprimée par les salariés touchés par le stress au travail. Il a pour finalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,

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.

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.

- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail,
- de proposer un cadre permettant de détecter, de prévenir, de gérer les problèmes de stress au travail en agissant sur les facteurs déclenchant produits par l'entreprise et en rendant rentable une politique de prévention.
- De réparer les conséquences engendrées par le stress

Exceptions faites de dispositions plus favorables aux travailleurs, ce présent accord s'impose aux accords de branches et aux accords d'entreprises.

Ce présent accord n'a pas pour but de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

3. Description du stress et du stress au travail

TITRE I – LA DEFINITION DU STRESS AU TRAVAIL

Le stress est un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que

Article 1 - Description

Le stress au travail est un état qui survient lorsqu'il y a déséquilibre

les individus se sentent inaptes 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.

entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques, chimiques auxquelles un travailleur peut être exposé dans le cadre de son activité professionnelle et les moyens dont il dispose pour y faire face. Les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique, ils affectent également la santé physique et psychique, le bien être et la productivité de la personne qui y est soumise . Il arrive que le stress au travail provoque des pathologies professionnelles susceptibles de conduire à une réelle souffrance au travail nécessitant détection, prévention et réparation.

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.

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 ou 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.

<p>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.</p>	<p>Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée ou intensive au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.</p>
<p>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.</p>	<p>La situation entraînant le stress peut être due à un agent physique, chimique ou relever des risques psychosociaux. La réaction à cette situation peut être physique, biologique et/ou psychologique. Cette réaction, ou syndrome d'adaptation, est commune à tout facteur de sollicitation. L'état de tension ou de stress est lié au déséquilibre entre contraintes et ressources.</p>
	<p>Article 2 – Etendue du phénomène</p> <p>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. Cependant, la précarité de l'emploi et les horaires atypiques sont particulièrement susceptibles de favoriser le stress au travail.</p> <p>En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne</p>

	sont pas nécessairement affectés.
	Article 3 – Les principaux facteurs déclenchant
	<p>Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le contenu et l'organisation du travail, - l'environnement de travail, - une mauvaise communication, - l'absence de reconnaissance, - la perte d'autonomie, - des limites mal définies dans la fonction, - des tâches trop importantes par rapport aux moyens attribués, - des objectifs irréalistes, - des consignes contradictoires, - la sensation d'un manque de sens, - une perte de repères vis-à-vis de la politique de l'entreprise, - la peur de perdre son emploi, - une intensification des rythmes de travail, - un nombre croissant d'interruptions dans les tâches, - une perte ou un manque d'autonomie - la contrainte relationnelle - la contrainte éthique

	<ul style="list-style-type: none"> - la contrainte émotionnelle - le non respect des rythmes circadiens <p>Ces différents facteurs ne sont pas limitatifs ni exclusifs les uns des autres.</p> <p>Les nouvelles formes d'organisation de l'entreprise avec la généralisation des open-space (bureaux ouverts), les nouvelles techniques de communication (laisse électronique) favorisent le stress au travail en accroissant la charge mentale subie par les salariés.</p>
<p>4. Identification des problèmes de stress au travail</p> <p>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 sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail</p>	<p>TITRE II – LES INDICATEURS A PRENDRE EN COMPTE</p> <p>Vu la complexité du phénomène de stress, les indicateurs potentiels relevés ci-après ne sont pas exhaustifs, pour plus de précisions, cf. le guide « Dépister les risques psychosociaux » publié par l'INRS, en décembre 2007 (annexe 1).</p> <p>Toutefois, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, des conflits personnels ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.</p>

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 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.).

L'identification d'un problème de stress au travail peut passer par une analyse des facteurs **exposés à l'article 3 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 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, **manque de soutien, etc.**).

On peut néanmoins classer les indicateurs selon deux grande catégories . La première est relative aux indicateurs sociaux et la seconde recoupe les indicateurs liés à la santé et la sécurité des salariés.

Article 4 – Les indicateurs sociaux liés au fonctionnement de l'entreprise (cf. annexe 1)

Dans la perspective d'évaluation et

de mesure du stress, les indicateurs sociaux s'articulent principalement autour des thèmes de structure des groupes et de relations interpersonnelles.

Il est possible de regrouper, parmi les différentes dimensions de base conditionnant ces deux thèmes, des interactions comme les attitudes et les rôles qui entraînent l'apparition de comportement sociaux et organisationnels tels que le style de gestion du personnel, l'exercice de l'autorité, la cohésion et les relations au sein des groupes de travail, et à un niveau plus étendu la culture de l'entreprise.

Parmi les dimensions de base pouvant être source de stress ou de bien-être il est important de cibler les rôles professionnels. La problématique des conflits de rôle peut se manifester par la présence simultanée de deux attentes ou demandes contradictoires, de sorte que la satisfaction de l'une se fasse au détriment de l'autre.

Ainsi, les incertitudes et tensions vis-à-vis de la conduite à adopter peuvent engendrer du stress. L'approche du stress lié aux problèmes de rôle peut s'effectuer par des questionnaires anonymes

qui utilisent des items qui mesurent les sources de tension provenant de la structure organisationnelle, des procédures de travail, des relations interpersonnelles, des incompatibilités entre les demandes du poste et les ressources du travailleur, les surcharges de travail, ainsi que la complexité du travail à exécuter.

On peut également utiliser des indicateurs liés :

- au temps de travail (équilibre vie privée / vie professionnelle),
- au mouvements du personnel,
- à l'activité de l'entreprise,
- aux relations sociales,
- à la formation et rémunération
- à l'organisation du travail

Article 5 – Les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés (cf. annexe 1)

Ces indicateurs visent notamment :

- le taux d'accidents du travail de l'entreprise
- le taux de maladies professionnelles de l'entreprise
- les situations graves

rencontrées dans l'entreprise, tel que par exemple, les suicides ou tentatives de suicide sur le lieu de travail, les harcèlement moral ou sexuel reconnu en justice, les violences physique d'origine interne ou externe

- les situations dégradées et notamment les plaintes de harcèlement moral ou sexuel déposées aux instances judiciaires, les violences verbales ou destruction de matériel d'origine interne ou externe
- les symptômes émotionnels
- le recours à des substances psychoactives

Lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en oeuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

Lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Pour identifier de manière précise les situations de stress pathogènes, 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 des situations de stress

pathogènes.

Afin d'identifier de manière globale l'état de stress des salariés, un outil de mesure annuel du stress sous la forme d'un Baromètre stress doit être mis en place dans chaque entreprise sous la responsabilité du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail ou à défaut des Délégués du personnel et celle du médecin du travail afin :

- d'analyser les facteurs de stress dans l'environnement professionnel et les effets du stress sur la santé des salariés,
- de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur le problème du stress,
- de permettre une intervention rapide selon les résultats.

Chaque entreprise doit donner les moyens aux instances représentatives du personnel de mettre en place cet outil de mesure.

Chaque année l'employeur doit remettre au CHSCT (ou à défaut au DP) un bilan des indicateurs sur les risques psychosociaux comportant le taux d'absentéisme, le turn over, le taux des personnes en horaire atypique, le taux des personnes dont le rythme

	<p>circadien n'est pas respecté. Ces indicateurs doivent porter sur l'entreprise en général et se décliner par service.</p> <p>Le baromètre stress et le bilan des indicateurs sur les risques psychosociaux doivent faire l'objet d'une mention dans le document unique comportant désormais une partie spécifique intitulée « risques psychosociaux ». De même, une rubrique doit être créée dans la fiche d'entreprise afin d'y consigner les constatations du médecin du travail sur le phénomène du stress au travail.</p>
<p>5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs</p>	<p>TITRE III – LE ROLE DES DIFFERENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE</p>
<p>En vertu de la directive-cadre 89/391, 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.</p>	<p>Article 6 – La responsabilités des employeurs, des travailleurs, des IRP et de la médecine du travail</p> <p>En vertu de la directive-cadre 89/391/CEE du conseil du 12 juin 1989 relative à 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</p>

	<p>où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.</p> <p>Les partenaires sociaux rappellent qu'au terme de l'article L230-2 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement y compris les intérimaires.</p>
<p>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.</p>	<p>La lutte contre les problèmes de stress au travail doit être menée non seulement dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, mais encore par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.</p> <p>Les mesures sont mises en oeuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.</p> <p>Outre l'obligation pesant sur l'employeur dans l'entreprise, la question du stress relève également du ressort du médecin du travail et des représentants syndicaux.</p> <p>A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer la place</p>

prépondérante du médecin du travail qui est soumis au secret médical ce qui garantit au salarié de préserver son anonymat. Cette place primordiale implique la recherche de solutions au problème démographique que traverse la profession et d'assurer une gestion paritaire des services de santé au travail leur garantissant une totale indépendance dans leur fonction.

De plus, un contrôle accru de l'Etat doit permettre le respect de la mise en place du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Quand il existe, le CHSCT doit comporter en son sein une commission en charge de la prévention des risques psychosociaux.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle peut faire appel à une expertise extérieure. Dans cette hypothèse, l'appel à une expertise externe doit faire l'objet d'un avis conforme du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel et / ou des délégués syndicaux, après présentation du projet visé. Un suivi de l'expertise effectuée doit être effectué par les Instances Représentatives du

	Personnel (IRP) citées.
<p>6. Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail</p>	<p>TITRE IV : LES MESURES PREVENTIVES RELATIVES AU STRESS</p>
<p>Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail peut inclure diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou les deux à la fois. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique anti-stress intégrée incluant des mesures de prévention et d'action.</p> <p>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.</p>	<p>Article 7 – La mise en place de mesures générales</p> <p>Les mesures visant à prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles doivent être mises en œuvre dans le cadre d'une politique anti-stress intégrée dans une démarche active de prévention.</p>
<p>Après avoir été instaurées, les mesures anti-stress devraient être régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité et de déterminer si elles font un usage optimal des ressources et si elles sont encore appropriées ou nécessaires.</p>	<p>Après avoir été instaurées, les mesures générale pour lutter contre le stress doivent régulièrement (sur un rythme annuel , semestriel ou trimestriel en fonction des cas) faire l'objet d'un bilan concerté associant l'employeur, le médecin du travail, les institutions représentatives du</p>

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,
- la formation des managers et des travailleurs afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière d'y faire face, et/ou de s'adapter au changement
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

personnel (CHSCT ou à défaut DP) et ce afin d'évaluer leur efficacité et de déterminer s'il est fait un usage optimal des ressources et si elles sont encore appropriées ou nécessaires.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à la visite d'embauche et au suivi périodique au moins tous les deux ans des salariés par le médecin du travail. Des outils spécifiques, doivent être mis en place par le médecin du travail, pour la détection de situations de stress vécues par les salariés.

Article 8 – Un droit à l'information

1- A l'égard du grand public

Les partenaires sociaux appellent l'Etat, par l'intermédiaire du Ministère du travail, à mener régulièrement des campagnes d'information, de sensibilisation sur le stress au travail pour une prise de conscience des employeurs, des travailleurs et de la société dans son ensemble.

Les programmes d'étude et de recherche des institutions telles que l'Institut National de

Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) doivent être davantage orientés vers la problématique du stress au travail. L'Etat doit renforcer les moyens afin de garantir une prise en compte du stress au travail.

Cette orientation forte doit faire l'objet d'une déclinaison régionale par des études des Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), des Observatoires Régionaux de Santé au Travail (ORST), des services Prévention des Caisses Régionales de l'Assurance Maladie (CRAM) et des services de santé au travail.

2- A destination des salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur prend les mesures appropriées (fiches de poste notamment) pour que les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires concernant la protection de la sécurité et de la santé au travail en leur signalant:

- la nature de leurs activités,

notamment le contenu de la fonction, l'organisation du travail, les opportunités de contacts et les obligations des membres de la ligne hiérarchique;

- les risques résiduels qui y sont liés, entre autres en matière de stress occasionné par le travail;
- les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.

Article 9 – La formation

Les acteurs de la prévention tels les médecins doivent être formés au cours de leurs cursus aux risques psychosociaux et notamment à la détection, à la prévention du stress a travail.

De même, les étudiants qui ont vocation à devenir encadrant doivent bénéficier au cours de leur formation initiale d'une sensibilisation au phénomène de stress. Les écoles de management doivent obligatoirement mettre en place une formation à la prévention du stress dans les cursus qu'elles proposent.

Des formations spécifiques régulières doivent être dispensées en entreprise à destination de tous les salariés et en priorité des managers. Ces formations ont pour objectifs non seulement de mieux appréhender les facteurs générateurs de stress mais également d'adopter des techniques permettant de diminuer le phénomène de stress au travail quand il existe.

Plus généralement ces formations ont pour finalité de développer la prise de conscience et la compréhension du phénomène de stress au travail, de ses causes possibles et de la manière d'y faire face et/ou de s'adapter au changement au sein des entreprises.

Article 10 – La mise en place de mesures spécifiques

Les entreprises, en fonction de leur taille, se doteront d'outils appropriés qui garantissent l'anonymat (tels que des questionnaires ciblés , des baromètres, pilotés par la médecine du travail, etc.) permettant de détecter les signes susceptibles de révéler un problème de stress lié au travail. Ces outils devront permettre

notamment l'analyse de différents éléments tels que l'organisation du travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication.

A l'issue du diagnostic de l'exposition au phénomène de stress établi dans l'entreprise, l'employeur prendra, si nécessaire, les mesures adaptées pour prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress liés au travail en concertation avec les institutions représentatives du personnel et la médecine du travail et avec l'appui éventuel de tout acteur extérieur compétent sur le sujet tel que l'ANACT, les ARCT, l'INRS, etc.

Le médecin du travail doit, en cas de situation potentielle ou avérée de stress sur un poste de travail, alerter simultanément l'employeur, le CHSCT (ou les DP à défaut) en signalant la collectivité ou le métier touché au sein de l'entreprise, dans le respect de l'accord des personnes et de la confidentialité.

Les partenaires sociaux souhaitent la mise en œuvre rapide du curriculum laboris acté par la Conférence sur les conditions de travail et le Grenelle de l'environnement. Cet instrument, à

	<p>disposition du médecin du travail, a pour objectif de consigner tous les risques auxquels le salarié a été soumis durant sa carrière professionnelle. Il doit comporter une partie décrivant l'environnement de travail du salarié ainsi que l'organisation du travail afin de prévenir l'apparition chez le salarié de stress au travail.</p> <p>La fiche d'entreprise doit aussi être valorisée par les services de santé au travail dans l'évaluation des risques professionnels. Une partie spécifique sur les risques psychosociaux doit être formalisée.</p>
<p>7. Mise en œuvre et suivi</p>	<p>TITRE V – LA REPARATION DES CONSEQUENCES DU STRESS</p>
<p>Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen volontaire engage les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen.</p> <p>Les signataires invitent aussi leurs organisations affiliées des pays candidats à mettre en œuvre cet accord.</p>	<p>Article 11 – Le Coût du stress</p> <p>Les partenaires sociaux sont conscients de l'absence de visibilité du coût des conséquences du stress et demandent à l'Etat d'agir pour que les pratiques de prévention développées par les entreprises soient payantes. Cela passe par une reconnaissance du caractère professionnel des conséquences du stress et par une tarification réellement incitative des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (ATMP).</p>

Cet accord sera mis en oeuvre dans les trois années qui suivent la date de sa signature.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en application de cet accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années suivant la date de signature de cet accord, le Comité du dialogue social préparera un tableau annuel résumant la mise en oeuvre en cours de l'accord. Un rapport complet sur les actions de mise en oeuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social dans le courant de la quatrième année.

Les signataires évalueront et passeront en revue l'accord à tout moment après la période de cinq ans suivant sa date de signature lorsque l'un d'entre eux en fait la demande.

En cas de questions sur la portée de cet accord, les organisations membres concernées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui leur répondront conjointement ou séparément.

Lors de la mise en oeuvre de cet accord, les membres des

Article 12 – La reconnaissance des conséquences du stress comme maladie professionnelle

A l'heure actuelle, les maladies occasionnées par le stress, ne figurent pas au tableau des maladies professionnelles ouvrant droit à une réparation de la branche accident du travail / maladie professionnelle.

Les brèches réglementaires utilisées par les médecins du travail pour la reconnaissance en maladie professionnelle des conséquences du stress sont sources d'insécurité juridique et d'absence d'égalité de traitement entre les salariés touchés par le stress au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent que le Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels (CSPRP) se donne une date limite pour la reconnaissance du caractère professionnel des maladies engendrées par le stress et que l'Etat mette ensuite en vigueur les préconisations du CSPRP.

Article 13 – La tarification des AT/MP

La tarification actuelle selon la

organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles sur les PME.

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

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

taille de l'entreprise en fonction d'un taux lié à la branche d'activité de l'entreprise (risque mutualisé sur l'ensemble des entreprises du secteur d'activité) ou en fonction d'un taux mixte entre activité de l'entreprise et accidents de l'entreprise elle-même n'est pas adaptée et ce d'autant qu'elle peut varier selon l'organisation même de l'entreprise (en multiétablissements ou non) au lieu de dépendre directement de la sinistralité des entreprises.

De plus, la complexité de la tarification masque le fait que les branches à risque, notamment sur le plan de la charge mentale pesant sur les salariés, se fassent financer par d'autres.

Les partenaires sociaux demandent à l'Etat de mettre en place une nouvelle tarification comportant un système de bonus / malus afin de récompenser les efforts de prévention des entreprises. Ainsi, les mesures volontaristes des entreprises en faveur de la prévention du stress auront des conséquences positives dans leur contribution financière au profit de la branche AT / MP et se traduira notamment par une baisse du montant de la cotisation AT / MP.

ANNEXE 1

Guide « Dépister les risques psychosociaux » publié par l'INRS, en décembre 2007