

Les dossiers de



<http://clesdusocial.com>

Les conditions de travail en Europe

I- La situation dans l'Union

- A. Les chiffres de base 1
- B. L'évolution 5

II- La situation dans les pays européens

- A. Complexité des comparaisons 10
- B. Conditions de travail et modèles sociaux. 11
- C. Chiffres comparatifs 13

III- L'action de la Commission

- A. Historique 15
- B. Les directives..... 16
- C. Agences et instances..... 19
- D. Programme d'action 21

IV- L'action des partenaires sociaux

- A. Accord européen sur le stress 23
- B. Accord européen sur le harcèlement 27
- C. Accord intersectoriel Silice 28

I - La situation dans l'Union

A - Les chiffres de base

Chaque année, 5 720 personnes meurent dans l'Union européenne suite à des accidents liés au travail, selon les statistiques d'Eurostat et selon l'Organisation internationale du travail, 159 500 travailleurs succombent à des maladies professionnelles chaque année au sein de l'UE.

Si l'on tient compte de ces chiffres, cela signifie qu'une personne meurt toutes les trois minutes et demie dans l'UE de causes liées à son activité professionnelle. Jusqu'à un tiers de ces décès chaque année peut être imputés à l'utilisation de substances dangereuses au travail dans l'UE.

En 2007, 8,6% des travailleurs de l'UE avaient eu un problème de santé au travail, ce qui correspond à 20 millions de personnes. 3,2% avaient eu un accident lors des 12 mois précédant, ce qui correspond à 7 millions de travailleurs.

Au total, 158 millions de journées de travail correspondant en moyenne à 20 jours d'arrêt de travail par accident ont été perdues en 2000 dans l'Union européenne.

Près de 350 000 travailleurs ont été contraints de changer d'emploi à la suite d'un accident, 300 000 souffrent d'invalidités permanentes à divers degrés et 15 000 sont définitivement exclus du marché de l'emploi.

Par ailleurs, on estime que la diminution du nombre d'accidents du travail depuis l'entrée en vigueur de la législation communautaire a produit des économies correspondant à 25 millions de journées de travail.

Âge			Accidents de travail durant les 12 derniers mois	
	Accident avec arrêt d'au moins 1 mois	Problème de santé dans les 12 mois passés	Hommes	Femmes
15-24	0,55	0,47	4,96	2,63
25-34	0,66	0,98	4,53	2,06
35-44	0,75	1,70	4,29	2,03
45-54	0,69	2,57	3,46	2,10
55-64	0,74	3,06	2,88	2

Enquête Forces de travail 2007 Eurostat. FR non incluse pour maladie professionnelle 2007

Quoi ?

TMS : troubles musculo-squelettiques Les troubles lombaires touchent 60 à 90 % des personnes à un certain moment de leur vie. À tout moment, entre 15 et 42 % des personnes sont touchées.

Le bruit Environ un tiers des travailleurs en Europe — plus de 60 millions de personnes — sont exposés à des niveaux sonores élevés pendant plus d'un quart de leur temps de travail.

Le stress Au sein de l'Union européenne, plus d'un travailleur sur quatre est confronté au stress lié au travail.

Où ?

L'agriculture Le taux d'accidents mortels pour les 15 anciens États membres de l'UE s'élève à 12,6 pour 100 000 travailleurs. En ce qui concerne les accidents entraînant une absence de plus de trois jours, le taux est supérieur à 6 000 pour 100 000 travailleurs.

La construction Environ 1 300 travailleurs trouvent la mort chaque année, l'équivalent de 13 employés sur 100 000, plus de deux fois la moyenne des autres secteurs.

Le secteur des soins de santé

Le taux d'accidents dans le secteur des soins de santé dépasse de 34 % la moyenne de l'UE.

Qui ?

Les petites et moyennes entreprises L'UE compte 19 millions de petites et moyennes entreprises (PME), qui emploient presque 75 millions de personnes. Les PME enregistrent, cependant, 82 % de tous les accidents du travail, un pourcentage disproportionné, allant jusqu'à atteindre près de 90 % pour les accidents mortels.

Les jeunes travailleurs En Europe, les jeunes de 18 à 24 ans courent un risque d'être blessés sur le lieu de travail supérieur d'au moins 50 % à celui des travailleurs plus expérimentés.

Au total : Effets pathologiques induits par le travail sur les travailleurs européens

(Classement des réponses à l'enquête de la Fondation européenne)

Pas d'effet sur la santé	40%
Mal au dos	31,5
Stress	28,5
Douleurs musculaires des épaules et du cou	24,9
Fatigue générale	22,1
Mal de tête	14,9
Douleurs membres supérieurs	14,5
Douleurs membres inférieurs	12,8
Irritabilité	9,4
Problème de sommeil	7,8
Problème de vision	7,7
Problème d'audition	7,3
Le travail améliore ma santé	1%

Mais, une relative amélioration

Au cours des 15 dernières années, on relève un recul du nombre de travailleurs qui estiment que leur santé et leur sécurité sont exposées à des risques dans le cadre de leur travail. Les statistiques elles-mêmes confirment ce point de vue.

Accidents graves de travail

	1994	2005
UE 15	111	76
UE 27	100 (1998)	78

Indice du nombre d' AT pour 100 000

Accidents mortels

	1994	2005
UE 15	122	74
UE 27	100 (2000)	86

Indice du nombre pour 100 000

Néanmoins, le taux d'absentéisme élevé dû aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ainsi que le nombre important d'invalidités permanentes d'origine professionnelle demeurent les conséquences les plus visibles de ce que la médiocrité des conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail peut avoir sur le marché du travail. Coûts économique, social et humain s'additionnent pour faire de la question de la santé au travail une politique importante de l'Union européenne.

Dans l'Union européenne, les coûts des accidents de travail et des maladies professionnelles représentent, d'après les estimations, entre 2,6 et 3,8 % du produit national brut (PBN).

B - Les grandes tendances de l'évolution des 15 dernières années

*Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de Dublin.
L'étude analyse l'évolution des conditions de travail entre 1990 et 2005¹.*

Pas d'automatisme entre croissance économique et amélioration des conditions de travail.

Ces 15 dernières années ont été marquées par la progression des formes d'emploi non traditionnelles (travail à temps partiel et travail temporaire) ainsi que par l'augmentation du nombre de femmes sur le marché de l'emploi. Dans l'ensemble, l'enquête montre qu'il n'y a pas d'automatisme entre croissance économique et amélioration des conditions de travail. Les conditions de travail restent plutôt stables malgré des modifications dans la composition sectorielle de la force d'emploi qui pourraient faire penser à des changements qualitatifs.

Une analyse des tendances depuis le début des années 1990 met en évidence que l'utilisation des nouvelles technologies est de plus en plus répandue, la durée moyenne du travail continue de diminuer, la flexibilisation des horaires augmente, le travail continue de s'intensifier, l'organisation du travail est devenue plus marchande, l'information sur la santé et sécurité au travail est un peu meilleure, l'exposition aux risques physiques et à la violence ne change pas beaucoup. La ségrégation du marché du travail réalise quelques progrès mais l'accès à la formation n'a pas augmenté, certains groupes restent très exposés et à risque d'une exclusion prématurée du marché du travail.

L'intensification du travail

L'enquête montre que l'intensification du travail en Europe continue d'augmenter ainsi que le nombre de contraintes de rythme. De plus en plus de personnes travaillent à des cadences élevées et suivant des délais stricts. En 2005, 26 % des travailleurs de l'UE-27 déclaraient devoir travailler à des cadences très élevées tout le temps ou presque et 12 % indiquaient n'avoir que rarement ou jamais le temps de finir leur travail.

Les facteurs déterminants du rythme de travail dans l'UE traduisent la prédominance du secteur des services et des organisations marchandes. Pour environ 70 % des travailleurs, le rythme de travail est directement déterminé par les demandes des directions, clients, patients, utilisateurs, etc., tandis que la vitesse automatique d'une machine détermine le rythme de travail de 20 % de la population active. Le rythme de travail déterminé par les collègues ou le recours aux objectifs de performance semble aussi s'accroître.

L'autonomie et le soutien dans l'environnement de travail ne sont pas toujours des compensations à cette intensification du travail. Les cols blancs, hautement qualifiés, sont les plus autonomes dans leur travail, tandis que les cols bleus, faiblement qualifiés, le sont le moins. Le niveau d'éducation détermine le degré de contrôle sur les modalités d'exécution des tâches professionnelles. Autrement

¹ Pour l'enquête 2005, au total 29 680 travailleurs ont été interrogés dans le cadre d'entretiens "face à face" à leur domicile, en dehors des heures les plus courantes du travail et pendant plus d'une demi heure en moyenne. L'enquête s'est simultanément déroulée dans 31 pays européens sur la base d'un questionnaire identique disponible en 27 langues et 11 adaptations locales. Les répondants (personnes en emploi selon la définition de l'enquête des forces de travail européenne — salariés et non-salariés) ont été sélectionnés par échantillonnage aléatoire en plusieurs étapes, de manière à ce qu'ils soient représentatifs de la population en emploi.

dit, environ la moitié seulement des travailleurs ayant cessé leur formation à l'issue de l'enseignement primaire sont capables de choisir leurs méthodes de travail, contre 80 % des travailleurs diplômés du troisième cycle.

Face à cette intensification du travail, les travailleurs ne peuvent pas toujours compter sur le soutien de la part de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques. Environ 67 % des travailleurs européens peuvent recevoir l'aide de collègues s'ils le demandent et 56 % peuvent obtenir de l'aide de leur supérieur hiérarchique. Cette intensification du travail a clairement un impact négatif sur la santé professionnelle. Bien que l'horaire de travail hebdomadaire se réduise, le rythme de travail continue de s'intensifier. Environ la moitié des travailleurs interrogés disent que leur travail implique des positions douloureuses ou fatigantes, tandis que plus de la moitié travaillent à des cadences élevées (60 %) et selon des délais très stricts et très courts (62 %). Le niveau de stress dans l'UE-27 est considérablement élevé (22 %).

Les horaires de travail : diminution et contraintes

Depuis 1991, on observe une diminution continue de la durée hebdomadaire du temps de travail au sein de l'UE. Cette réduction est due à un ensemble de facteurs (par exemple, la hausse du temps partiel). L'horaire de travail standard reste la norme pour la plupart des travailleurs : 58 % des travailleurs travaillent le même nombre d'heures chaque jour, 74 % le même nombre de jours chaque semaine, 61 % ont des heures fixes d'entrée et de sortie du travail. L'horaire de travail est fixé par l'employeur dans la plupart des cas : 56 % des travailleurs disent que leur horaire de travail est fixé par leur organisation sans possibilité de changement. Seulement 24 % des salariés peuvent adapter leur temps de travail à leurs besoins, dans certains cas dans des limites établies. Par ailleurs, les travailleurs ayant des horaires de travail réguliers, environ 40 heures par semaine, travaillant le même nombre de jours par semaine et d'heures par jour, et commençant et finissant leur travail à heures fixes, rapportent les degrés de satisfaction les plus élevés. Toutefois, un nombre considérable de travailleurs (15 %) en Europe ont encore des horaires de travail lourds – 48 heures ou plus de travail par semaine.

L'enquête montre que des horaires hebdomadaires lourds et des horaires de travail non standard ont un impact négatif sur la santé professionnelle. Environ 55 % des répondants qui travaillent plus de 48 heures par semaine indiquent que leur travail nuit à leur santé et 45 % disent que leur santé et sécurité sont menacées sur le lieu de travail. Parmi les différents horaires de travail non standard, le travail de nuit (après 22 h 00) semble être davantage associé à des problèmes de santé, particulièrement l'insomnie.

Le travail rémunéré et non rémunéré

Si, dans tous les pays, les hommes travaillent plus d'heures que les femmes dans le cadre d'un emploi rémunéré, les résultats de l'enquête montrent que lorsqu'on calcule le temps de travail en additionnant les heures de travail rémunéré et les heures de travail non rémunéré, le temps de transport et la durée d'un second travail, les femmes – même celles qui travaillent à temps partiel – travaillent davantage que les hommes. En général, les femmes travaillent à temps partiel pour consacrer plus de temps à leur famille et aux tâches ménagères, tandis que les hommes qui travaillent à temps partiel consacrent encore moins de temps au travail non rémunéré que ceux qui travaillent à plein temps.

Cela ne signifie pas que les femmes soient rémunérées davantage face à cette charge de travail supplémentaire ; c'est plutôt l'inverse, les femmes bénéficient

majoritairement des revenus les plus faibles. Ainsi, une proportion moindre de femmes (20 %) que d'hommes (40 %) figure dans la catégorie des plus hauts revenus dans tous les pays. Le fossé entre hommes et femmes qui travaillent à temps partiel est moins important.

Les anciens et nouveaux États membres

Bien qu'on dégage des tendances générales, les conditions de travail varient encore considérablement d'un État membre à l'autre. On relève notamment d'importantes différences entre nouveaux et anciens États membres. Les nouveaux États membres (NEM) rapportent une moindre ségrégation par le genre, avec une proportion de femmes occupant des fonctions de direction nettement plus élevée que dans l'UE-15 (28 % dans les NEM contre 24 % dans l'UE-15).

Un aspect moins positif concerne l'exposition aux risques physiques et aux troubles de la santé liés au travail. Approximativement 40 % des travailleurs des NEM pensent être exposés à des risques en matière de santé et sécurité au travail (contre une moyenne de 25 % dans l'UE-15). De plus, les NEM (La Bulgarie et la Roumanie en tête) enregistrent, d'une manière générale, les niveaux les plus élevés d'exposition aux risques professionnels, notamment ceux associés au travail industriel lourd (par exemple bruit, vibrations, inhalation de fumées ou utilisation de substances chimiques).

Sur le plan de l'utilisation des technologies de l'information, la différence entre l'UE-15 et les NEM est à nouveau frappante : 42 % des travailleurs de l'UE-15 n'utilisent jamais d'ordinateur au travail contre 60 % dans les NEM. Les pays du Nord semblent souvent montrer la voie en Europe et rapportent de "meilleurs" résultats en termes d'accès à la formation professionnelle par l'employeur et de flexibilité des horaires de travail.

Les travailleurs âgés et les jeunes

L'écart entre les travailleurs plus jeunes et plus âgés est particulièrement frappant en ce qui concerne le recours à l'informatique : dans la tranche d'âge 25-39 ans, presque 20 % des travailleurs travaillent tout le temps sur des ordinateurs, contre 11 % des travailleurs âgés de plus de 55 ans. Les travailleurs plus âgés sont aussi les plus pénalisés par rapport à l'accès à la formation. En 2005, environ 29 des travailleurs âgés entre 25 et 39 ans ont bénéficié d'une formation de la part de leur employeur, contre 19 % des travailleurs de plus de 50 ans. Par contre, les travailleurs plus âgés sont moins exposés que les jeunes travailleurs à un rythme de travail élevé : 37 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans déclarent travailler à des cadences de travail très élevées contre 46 % des jeunes travailleurs.

Les jeunes travailleurs de 15 à 25 ans sont plus exposés à certains risques physiques (fumées de tabac, postures fatigantes, station debout, charges lourdes et gestes répétitifs des mains et des bras) que les travailleurs plus âgés. En ce qui concerne l'absence due à des problèmes de santé causés ou pas par le travail, les travailleurs de 15 à 25 ans (21 %) rapportent moins d'absences que les travailleurs plus âgés (23 %) ainsi que des absences plus courtes (environ 3 jours contre une moyenne de 5 à 6 jours pour les travailleurs plus âgés).

L'exposition aux risques physiques et effets sur la santé diminuée

Au cours des 15 dernières années, on relève un recul du nombre de travailleurs qui estiment que leur santé et leur sécurité sont exposées à des risques dans le cadre de leur travail. Toutefois, bien que la proportion de la main-d'œuvre européenne occupée dans des secteurs traditionnels et physiquement exigeants (par exemple, l'industrie lourde et l'agriculture) soit en baisse, l'enquête révèle que certains risques physiques persistent. Par exemple, environ 46 % des travailleurs déclarent travailler dans des positions pénibles ou fatigantes pendant un quart du temps au moins.

Les hommes sont plus exposés que les femmes à certains risques et inversement. Les hommes déclarent être plus exposés que les femmes aux risques professionnels physiques traditionnels (bruit, vibrations, etc.) tandis que les femmes sont plus exposées à certains risques, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé (par exemple, un travail qui implique de soulever ou déplacer des personnes).

Les risques ergonomiques (mouvements répétitifs de la main ou du bras, travail impliquant des positions pénibles ou fatigantes, etc.) sont plus équitablement partagés entre les sexes. En termes d'occupation, les cols bleus sont considérablement plus exposés que les cols blancs à la quasi totalité des risques physiques sur le lieu de travail. En ce qui concerne les effets du travail sur la santé, environ 35 % des travailleurs questionnés indiquent que leur travail nuit à leur santé. Les troubles de la santé liés au travail les plus fréquemment signalés sont les maux de dos (25 %) et les douleurs musculaires (23 %) suivis par la fatigue et le stress (22 %). Ces problèmes touchent principalement les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de la santé, de l'éducation et de la construction.

Violence, harcèlement et brimades sur le lieu de travail

Les brimades, le harcèlement, les violences et menaces, ainsi que diverses formes de discrimination sont à l'origine de problèmes psychologiques et constituent une source de stress. Environ 5 % des travailleurs déclarent avoir été victimes d'actes de violence, de brimades ou de harcèlement sur leur lieu de travail au cours des douze mois qui ont précédé l'enquête. Les différences d'un pays à l'autre sont quelquefois importantes. Par exemple, entre la Bulgarie et la Finlande, on observe une différence de 1 à 10 (en faveur de la Bulgarie) quant à l'exposition à la violence sur le lieu de travail. Cela est dû à un ensemble de facteurs tels que les différences culturelles, la prééminence de ce thème au cœur du débat public et politique, le degré de sensibilisation de l'opinion publique au problème, ainsi que la volonté d'en rendre compte.

Les femmes sont plus exposées (6 %) aux brimades et harcèlement que les hommes (4 %), en particulier les jeunes femmes (8 % des femmes âgées de moins de 30 ans). On observe une plus forte incidence de femmes exposées à des sollicitations sexuelles non désirées en République tchèque (10 %), Norvège (7 %), Turquie, Croatie (6 %), Danemark, Suède, Lituanie et Royaume-Uni (5 %). Dans certains pays de l'Europe du sud (Italie, Espagne, Malte et Chypre), l'incidence de ce phénomène est moindre (1 %). Comme déjà dit, ce qui constitue un acte de violence peut varier d'un pays à l'autre en fonction de la sensibilité et de la sensibilisation à la question ; de ce fait ces pourcentages ne reflètent pas forcément l'incidence réelle du phénomène. Un niveau plus élevé de brimades et de harcèlement est signalé dans les grands établissements (comptant plus de 250 travailleurs), dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Il convient de noter aussi que dans les

secteurs où l'exposition aux risques physiques est élevée (notamment la construction et l'agriculture), en général le taux de violence et de harcèlement est plus bas, bien que le contraire soit aussi vrai.

Les personnes qui subissent des violences ou sont victimes de harcèlement sur le lieu de travail ont plus de problèmes de santé d'origine professionnelle que celles qui n'en subissent pas. Elles sont quatre fois plus nombreuses à faire état de problèmes psychologiques, troubles du sommeil, anxiété et irritabilité notamment, et de troubles physiques, maux d'estomac en particulier. Les personnes exposées à des brimades et harcèlement sont plus nombreuses que la moyenne à s'absenter de leur travail pour des problèmes de santé d'origine professionnelle (23 % contre 7 %) et ont, également, tendance à prendre des congés de maladie plus longs.

Information sur les risques : doit mieux faire

On relève une hausse significative par rapport à la proportion de travailleurs dans l'UE-15 qui estiment n'être pas bien ou pas du tout informés sur les risques sur le lieu de travail (15 % contre 9 % dans les NEM). Il convient aussi de noter qu'il existe une corrélation importante entre la taille de l'entreprise et le niveau d'information sur les risques au travail. Les travailleurs dans les grandes entreprises affirment globalement être bien informés. Les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée estiment être mieux informés sur les risques que ceux qui ont un emploi moins stable.

.

II - La situation dans les pays

A - Complexité des comparaisons

La comparaison des chiffres d'accidents, de maladies professionnelles est délicate. En effet, les systèmes de déclarations, d'enregistrements et de prise en charge sont différents selon les pays. A cette incertitude s'ajoute l'attitude des travailleurs et des responsables des entreprises. Déclarent-ils leurs accidents ou leur maladie avec la même discipline dans chaque pays. Certains n'ont-ils pas intérêt à taire un accident pour continuer de travailler ou pour ne pas perdre leur rémunération ? Dans d'autres pays, on ne triche pas avec les déclarations d'accident,. Ainsi peuvent s'expliquer des différences dans les taux d'accidents. Mais est-ce moins d'accidents ou moins de déclarations d'accidents ?

L'effet pays

Comparaison pour un poste de travail identique du niveau d'agression ressenti et de l'importance de l'impact sur la pathologie du travailleur selon son pays.

	Niveau d'agression	Impact sur pathologie
Danemark	16,99	0,37
Italie	18,32	0,35
Pays-Bas	18,6	0,46
Belgique	20,09	0,31
Autriche	20,2	0,42
Allemagne	20,94	0,37
Suède	21,13	0,46
Portugal	22,34	0,33
Irlande	23,9	0,23
Roy-Uni	24,96	0,39
France	25,08	0,45
Espagne	25,31	0,52
Finlande	25,61	0,38
Grèce	28,69	0,47

Selon les pays le niveau d'agression physique ou moral est, pour un même poste, différent. Mais, à niveau d'agression équivalent, les individus présentent une plus ou moins grande résistance à la souffrance... ou à plus ou moins l'exprimer. Le Danois est moins agressé ou dit être moins agressé, que le Grec... et à conditions de travail voisines, l'Irlandais souffre moins ou dit moins souffrir, que l'Espagnol. Il existe ainsi un cadre culturel qui semble protéger différemment les individus des agressions du travail.²

² Les conditions de travail et leurs conséquences sur la santé des Européens. *Performances* n°23. 2005

B - Conditions de travail et modèles sociaux

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail conduit une enquête quinquennale sur les conditions de travail auprès d'un échantillon de près de 30 000 travailleurs. Outre les résultats complets de la dernière enquête portant sur l'année 2005, elle suggère dans un de ces rapports exploitant son travail de conduire l'analyse comparative sur certains items en regroupant les pays en sous-ensembles géographiques : scandinaves, continentaux, anglo-saxons, méditerranéens, nouveaux états membres de l'Europe centrale et de l'Est. Ces sous-ensembles sont dorénavant largement utilisés dans les comparaisons européennes, notamment en matière de relations industrielles.

Nous avons repris ce mode d'analyse sur certains items touchant aux conditions de travail.

Satisfaction au travail

Les Scandinaves et les Anglo-saxons sont les plus satisfaits de leur travail, avec pour les Danois le score de 92,5% de satisfaits. Toutefois, les Suédois sont moins satisfaits comme les Irlandais.

Dans les pays continentaux qui arrivent derrière ces deux sous-ensembles, c'est la France qui a le score le plus bas.

Les pays méditerranéens succèdent aux continentaux, avec le cas de la Grèce qui a le taux d'insatisfaits le plus élevé de tous les pays.

Les nouveaux membres enregistrent des scores inférieurs à tous les autres. Il y a ainsi un écart de près de 30 points entre les Danois 93% et les Roumains 63%.

Pensent que leur travail présente un risque pour leur santé

Pour cet item, les pays scandinaves, continentaux et anglo-saxons ont les mêmes scores : autour de 25% d'inquiets pour leur santé. La Suède a un taux beaucoup plus élevé que tous : 46%. Pour les méditerranéens, taux d'inquiets un peu supérieur aux groupes précédents avec le cas de la Grèce qui a 54% de réponses estimant courir un risque. La majorité des Nouveaux Membres ont des chiffres supérieurs aux autres groupes, exception faite de la République tchèque.

Absence pour maladie dans l'année précédente

Ce sont les Anglo-saxons et les Méditerranéens qui ont le nombre de réponses les plus faibles. Les Scandinaves ont des scores élevés, davantage que les continentaux. Taux faible de la France. Les Nouveaux Membres ont des scores proches des continentaux, voire inférieurs pour certains.

Ici, la question de la sous-déclaration peut entrer en ligne.

Exposés à une ambiance comportant des risques

Selon leurs réponses les Anglo-saxons seraient les moins exposés, suivis de près par les Scandinaves. Les Continentaux ont des chiffres très légèrement supérieurs, sauf la France qui est le pays avec le chiffre d'exposés le plus élevé, même supérieur à l'Italie et au Portugal. Les Latins ont d'ailleurs des chiffres peu supérieurs à ceux des Continentaux, sauf la Grèce qui a le chiffre le plus élevé de tous les pays. Les Nouveaux Membres sont le groupe ayant le nombre d'exposés le plus grand, sans toutefois être considérablement plus élevé.

Supportant des conditions ergonomiques pénibles

Les Scandinaves sont parmi les chiffres les plus bas, sauf la Finlande très au-dessus des deux autres pays. Les Anglo-saxons aussi. Les Néerlandais ont le meilleur chiffre, et d'autres pays continentaux ont des chiffres peu élevés, comme l'Allemagne, la Belgique. La France à nouveau a un nombre d'exposés à de mauvaises postures plus élevé que tous les pays continentaux. Deux pays méditerranéens ont des chiffres proches des continentaux, Italie et Espagne. Portugal et surtout Grèce présentent des taux élevés. Si les Nouveaux Membres ont en moyenne des chiffres plus élevés que les autres groupes, plusieurs pays ont des résultats proches des continentaux : République Tchèque, Slovaquie.

Subissent un rythme de travail élevé

Ce sont les Nouveaux Membres qui ont les chiffres les plus bas, à l'exception de la Slovaquie. Les Méditerranéens ont des réponses un peu supérieures, sauf la Grèce qui à un taux plus élevé que la plupart des pays. Deux pays scandinaves, Danemark et Finlande ont des chiffres supérieurs à tous les pays. Les Continentaux sont le sous-ensemble ayant les réponses les plus homogènes, inférieures aux taux scandinaves. Bon résultat de l'Irlande et dans la moyenne continentale pour le Royaume Uni.

Ne peut pas choisir ou changer l'organisation de son travail quotidien

Cet item donne des résultats contrastés : moins de 25% de travailleurs scandinaves ne peuvent pas choisir leur organisation de travail quotidienne. Pays-Bas et Belgique donnent les mêmes résultats. Les autres Continentaux ont des chiffres supérieurs à 30%, dont un 39% en Allemagne comme les Anglo-saxons et Méditerranéens. Les Nouveaux Membres ont des chiffres un peu supérieurs aux continentaux. La République Tchèque dépassant les 40%.

Peu d'opportunité de se former

Quatre pays seulement ont des réponses inférieures à 25% : deux pays scandinaves, les Pays-Bas et l'Autriche. Les réponses s'aggravent dans l'ordre suivant : autres Continentaux, Anglo-saxons. Méditerranéens et Nouveaux Membres présentent les mêmes pourcentages, Espagne et Grèce ayant des chiffres particulièrement hauts.

Ces comparaisons mettent en évidence deux groupes de pays : le groupe scandinave qui présente en général les meilleurs résultats et le groupe des nouveaux membres qui ont les moins bons résultats. Les pays méditerranéens se classent juste avant les nouveaux Etats membres, avec la Grèce qui a des résultats souvent plus mauvais. Les Pays-Bas ont des résultats qui les rendent proches des scandinaves. Les anglo-saxons ont des résultats souvent différents entre Irlande et Royaume-Uni, parfois meilleurs que ceux des pays continentaux, parfois moins bons. La France a les résultats les moins bons des pays continentaux en matière de conditions de travail.

C – Des chiffres

Salariés informés des risques en matière de santé		Salariés s'estimant stressés		Salariés subissant nuisances sonores	
FI	96,5	UK	11,8	NL	20
HU	91,6	DE	16	UK	23,7
UK	89,8	IE	16,2	IT	23,9
DE	89,4	NL	16,2	AT	24,3
PL	89,1	CZ	17,4	BE	25,2
IE	89	FR	18,3	IE	25,7
CZ	88,1	BE	21	DK	30
SE	85,5	AT	21	ES	31
AT	84,6	ES	21,4	FR	31,9
PT	84,2	FI	25,4	PT	31,9
DK	83,5	HU	25,7	DE	32,9
SK	81	DK	26,7	CZ	33
IT	80,6	IT	27,1	EL	34,9
BE	79	PT	27,6	SK	36,3
NL	78	SK	30,7	FI	37
ES	77,3	PL	34,9	HU	38,2
EL	77	SE	37,7	PL	41,6
FR	68,9	EL	55,3	SE	

Fondation conditions de travail 2005

Accidents de travail		Maladies professionnelles	
BG	0,6	IE	3,2
HU	1	LU	3,8
LT	1	LT	4
PL	1,1	MT	4
IE	1,5	LV	4,1
SK	1,6	BG	4,9
EL	1,9	UK	5,1
LV	2,2	RO	5,2
EE	2,3	HU	5,4
RO	2,3	ES	5,8
NL	2,5	SK	6
CZ	2,6	DE	6,1
IT	2,7	EL	6,6
DE	2,9	IT	6,9
CY	3	PT	7,8
PT	3	CY	8,4
BE	3,2	EU 27	8,6
EU 27	3,2	EE	9
UK	3,2	SI	10,2
LU	3,4	NL	11
MT	3,4	BE	11,7
ES	3,9	DK	12,9
SI	3,9	SE	14,3
DK	4,9	AT	15
AT	5,1	PL	22,2
SE	5,1	FI	24,5
FR	5,4	CZ	8,5
FI	6,3	FR	Non incluse

Eurostat 2009 (chiffres 2006)

% de travailleurs exposés à des facteurs affectant leur bien être mental	
LV	1
BG	12,8
IE	13,4
SK	13,7
HU	14,3
CZ	14,5
BE	14,6
EL	14,9
DE	15,8
EE	17,4
IT	17,7
RO	18,3
PT	18,9
LT	19,1
DK	21,3
PL	24,9
ES	25,6
AT	32,5
UK	38
SI	40,2
SE	40,2
FI	40,3
FR	49
NL	63,3

%de travailleurs exposés à facteurs affectant leur santé physique	
DE	14
BE	19,4
LV	19,8
IE	23,2
SK	26,1
DK	27,1
HU	28,3
LT	29
CZ	30,8
IT	38,3
PT	40,8
EL	41,4
RO	41,6
UK	42,2
AT	42,8
EE	43,3
BG	44,5
PL	46,3
ES	47,8
SE	47,8
FI	50,8
SI	51,8
NL	54
FR	70

Source Eurostat 09-2009 Enquête 2006

Evolution des maladies professionnelles

Selon une étude d'Eurogip³, l'évolution du nombre de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles et du nombre de cas reconnus diffère selon les pays. L'étude distingue :

- Les pays dans lesquels la tendance est à la baisse : Allemagne, Belgique, Finlande. Cette diminution est expliquée par les efforts de prévention des risques traditionnels et la raréfaction de certaines activités industrielles et des métiers à risques de ces activités.
- Les pays relativement stables Autriche, Danemark, Italie, Suède. Mais des modifications dans les listes de maladies professionnelles ou dans les systèmes de reconnaissance font prévoir une hausse des statistiques dans les années qui viennent.
- Les pays où la tendance est à la hausse : Espagne, France, Portugal. En Espagne et en France, on constate une hausse régulière sur la période 1990-2005. Deux sortes d'explications sont offertes à cette croissance. La prise de conscience par les salariés et médecins des liens potentiels entre activité professionnelle et certaines pathologies. La modification des listes de maladies professionnelles et des pratiques de reconnaissance. Ainsi la croissance du nombre de TMS de 10 à 20% par an jusqu'en 2005.

³ « Les maladies professionnelles en Europe janvier 2009, Eurogip 34/F

III L'action de l'Union

A - Historique

Pendant de longues années, les questions de santé et sécurité au travail sont demeurées sous la seule responsabilité des Etats. Cependant, dans le cadre de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, le secteur des mines a bénéficié de programmes touchant à l'hygiène industrielle et à la sécurité et celui de la sidérurgie de programmes concernant l'ergonomie et la protection de la santé. C'est entre 1962 et 1966, que des premières recommandations sont édictées par la Commission. Ces recommandations, qui n'étaient pas obligatoires, concernaient la médecine du travail, l'adoption d'une liste européenne de maladies professionnelles, la surveillance de la santé des travailleurs exposés à certains risques, l'indemnisation des victimes de maladies professionnelles et la protection des jeunes au travail. En 1974, le premier programme d'action sociale est adopté et l'un des trois volets concerne la santé et la sécurité au travail. C'est aussi cette année-là qu'est créé le Comité consultatif tripartite qui donne avis à la Commission pour l'élaboration des textes européens concernant ces questions.

A partir de 1978, un premier programme d'action européen est adopté : son objectif est de placer les Etats en situation d'égalité en matière de concurrence comme de protection des travailleurs. La santé et la sécurité deviennent des facteurs de concurrence, les Etats dont les machines sont les mieux sécurisées ont alors un avantage compétitif. Plusieurs directives sont adoptées :

1978 : protection des travailleurs exposés au chlorure de vinyle

1980 : protection contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques ou biologiques.

1982 : protection contre les risques d'exposition au plomb

1983 : protection contre les risques d'exposition à l'amiante

1986 : protection contre l'exposition au bruit

L'Acte unique de 1986, remplacé un peu plus tard par le Traité de Maastricht, offre une base juridique spécifique en matière de santé et de sécurité : « la Commission soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants : ...l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ».

En 1989, une directive cadre est adoptée établissant les principes généraux de la prévention et de la santé et de la sécurité au travail. A la suite de ce texte, près d'une vingtaine de directives seront adoptées afin de concrétiser la directive cadre. Tous ces textes sont adoptés à travers une démarche tripartite qui associe les partenaires sociaux à l'édification d'un arsenal réglementaire qualifié d'excellent par différents experts.

Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, les directives concernant la santé et la sécurité au travail sont adoptées selon la procédure de codécision avec le Parlement.

La stratégie de Lisbonne adoptée en 2000, fait de la santé une politique intégrée. L'ensemble des politiques communautaires doit prendre en compte les exigences de la santé publique.

B - Les directives santé sécurité

La directive-cadre « santé et sécurité sur le lieu de travail » *Directive 89/391/CEE*

L'objectif de la présente directive est d'assurer une meilleure protection des travailleurs au travail, au moyen de mesures préventives des accidents de travail et des maladies professionnelles, de l'information, de la consultation, de la participation équilibrée et de la formation des travailleurs, et de leurs représentants. Cette directive-cadre sert de base à des directives particulières, entre autres tous les domaines couverts à l'annexe.

La directive s'applique à tous les secteurs d'activités privés ou publics, sauf à certaines activités spécifiques dans la fonction publique et les services de protection civile.

Les **obligations des employeurs** sont:

- assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, notamment sur base des principes généraux de prévention énumérés, sans charges financières pour les travailleurs;
- évaluer les risques professionnels, y compris dans le choix des équipements et dans l'aménagement des lieux de travail, et mettre en place les services de protection et de prévention;
- tenir une liste et établir des rapports concernant les accidents de travail;
- organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et prendre les mesures en cas de danger grave et immédiat;
- informer les travailleurs, les consulter et permettre leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail;
- assurer que chaque travailleur reçoive une formation suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé durant le temps de travail.

Obligations des travailleurs

Les **obligations des travailleurs** sont:

- utiliser correctement les machines et autres moyens, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité;
- signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat, toute défectuosité des systèmes de protection;
- concourir à l'accomplissement des exigences de protection sanitaire imposées pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques.

La surveillance de la santé des travailleurs est assurée par des mesures fixées conformément aux législations et pratiques nationales.

L'évaluation de la mise en œuvre de la directive

La Commission a procédé en 2000 à une évaluation de la directive-cadre et des directives suivantes portant sur le même thème.

La Commission affirmait alors que cette directive a modifié la vision pratique de la protection de la santé « et de la sécurité en instituant une approche préventive et intégrée et en impulsant une amélioration continue des conditions de santé et de sécurité au travail. La transposition des directives aurait entraîné les Etats à adopter une logique de prévention plutôt que de réparation. La Commission a mis en avant les chiffres suivants pour la période considérée :

Taux d'accidents pour 100 000 travailleurs passé de 4539 en 1994 à 4016 en 2000 et les accidents mortels sont passés de 6423 à 5237 pour les mêmes périodes.

La transposition de la directive-cadre a fait apparaître des lacunes : champ d'application, responsabilité de l'employeur, principes de prévention, étendue de l'obligation d'évaluation des risques, mais aussi l'information, la participation des travailleurs et leur formation. Au final, la Commission constate une grande hétérogénéité dans l'application des directives, en fonction des pays, des secteurs d'activité et de la taille des entreprises.

Parmi les difficultés rencontrées dans l'application, la Commission note :

- des difficultés de compréhension de la législation, y compris nationale,
- des analyses de risques qui restent sur les risques manifestes et peu sur les moins flagrants,
- des manques de respect dans l'obligation de mise en place de services de prévention dans les entreprises,
- des lacunes dans l'évaluation des résultats et dans les politiques de communication.

La communication relève de graves lacunes dans l'application d'éléments fondamentaux de la législation européenne dans les PME. Ces lacunes s'expliquent par le manque d'informations ciblées, de compétences, de moyens de formation et de difficultés d'accès à une assistance.

Les directives spécialisées

Équipement, signalisations, charges

- [Utilisation d'équipements de travail](#)
- [Utilisation des équipements de protection individuelle \(EPI\)](#)
- [Travail sur équipements à écran de visualisation](#)
- [Signalisation de sécurité et santé sur le lieu de travail](#)
- [Manutention manuelle de charges comportant des risques](#)

Protection de certaines catégories

- [Travailleurs indépendants: sécurité et santé au travail](#)
- [Travail temporaire](#)
- [Protection des jeunes au travail](#)
- [Protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes](#)

Lieux de travail

- [Santé et sécurité sur les lieux de travail](#)
- [Travail sur chantiers temporaires et mobiles](#)
- [Secteur des industries extractives par forage](#)
- [Secteur des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines](#)
- [Appareils et systèmes de protection en atmosphère explosible](#)
- [Professions maritimes: réexamen de la réglementation sociale](#)
- [Renforcement des normes de travail maritime](#)
- [Navires de pêche](#)
- [Meilleure assistance médicale à bord des navires](#)

Agents chimiques et biologiques

- [Exposition aux champs électromagnétiques](#)
- [Exposition au bruit](#)
- [Exposition aux vibrations mécaniques](#)
- [Risque d'atmosphères explosives](#)
- [Exposition aux agents chimiques](#)
- [Dangers résultant des rayonnements ionisants](#)
- [Exposition des travailleurs aux rayonnements optiques artificiels](#)
- [Exposition à des agents cancérigènes et mutagènes](#)
- [Exposition aux agents biologiques](#)
- [Exposition à l'amiante](#)

C - Instances et agences

Les instances

Comité consultatif pour la santé et la sécurité au travail (CCSS) : il remplace depuis 2003 l'ancien comité tripartite. Il assiste la Commission dans la préparation et la mise en œuvre de ses initiatives. Il doit assurer une cohérence à la politique européenne et impulser une politique d'information et d'échanges. Il a aussi une mission de veille et de prospective. C'est le lieu principal de confrontation entre les services de l'Union et les partenaires sociaux.

Comité scientifique en matière de limites d'exposition professionnelle à des agents chimiques

Comité des hauts responsables de l'inspection du travail

Les agences

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (1994)

Cette Agence, sise à Bilbao, a pour mission de fournir aux instances communautaires, aux États membres et aux milieux intéressés les informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Les activités de l'agence :

- Collecter et analyser les informations techniques, scientifiques et économiques relatives à la santé et la sécurité au travail dans les États membres et les diffuser auprès des instances communautaires, des autres États membres et des milieux intéressés;
- Collecter et analyser les informations techniques, scientifiques et économiques sur la recherche relative à la sécurité et à la santé au travail et diffuser les résultats de cette recherche ;
- promouvoir et soutenir la coopération et l'échange d'informations et d'expériences entre les États membres dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, y compris l'information sur les programmes de formation;
- organiser des conférences et séminaires (par exemple la semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail) ainsi que des échanges d'experts nationaux dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail;
- fournir aux instances communautaires et aux États membres les informations d'ordre technique, scientifique et économique objectives, nécessaires à la formulation et à la mise en œuvre de politiques de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, judicieuses et efficaces;
- établir, en coopération avec les États membres, et coordonner un réseau d'information incluant les agences et organisations aux niveaux national, communautaire (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) et international qui fournissent ce type d'informations et de services;
- collecter et mettre à disposition les informations sur les questions de sécurité et de santé au travail en provenance et à destination des pays tiers et des organisations internationales : Organisation mondiale de la santé (OMS), Organisation internationale du travail (OIT), Organisation panaméricaine de la santé (OPS), Organisation maritime internationale (OMI) etc.;

- fournir des informations techniques, scientifiques et économiques sur les méthodes et outils destinés à mettre en place des activités préventives, (en particulier dans le secteur des petites et moyennes entreprises) et recenser les bonnes pratiques;
- contribuer au développement des stratégies et des programmes d'action communautaires relatifs à la promotion de la sécurité et de la santé au travail, sans préjudice des compétences de la Commission;
- veiller à ce que les informations diffusées soient compréhensibles pour les utilisateurs finaux.

L'Agence doit établir un réseau comprenant :

Les principaux éléments composant les réseaux nationaux d'information, y compris les organisations nationales des partenaires sociaux conformément à la législation nationale; les points focaux nationaux; les centres thématiques européens.

Les États membres informent régulièrement l'Agence des principaux éléments qui composent leurs réseaux nationaux d'information en matière de sécurité et de santé au travail. Les autorités nationales compétentes assurent la coordination et la transmission des informations à fournir à l'Agence au niveau national.

L'Agence a mis en place un site Internet qui permet la diffusion et l'échange des informations susceptibles d'améliorer la sécurité et la santé au travail.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND)

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND) est un organe tripartite de l'Union qui a été institué dès 1975 dans le but de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. Plus concrètement, elle évalue et analyse les conditions de vie et de travail ; fournit des avis autorisés et des conseils aux responsables et principaux acteurs de la politique sociale ; contribue à l'amélioration de la qualité de vie ; fait état des évolutions et des tendances, en particulier de celles qui induisent des changements.

EUROFOUND a pour **mission** de contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et à diffuser les connaissances permettant de faciliter cette amélioration. Dans l'exécution de ces tâches, la fondation tient compte des politiques communautaires existantes dans ces domaines et éclaire les institutions sur les objectifs et les orientations envisageables, notamment en leur transmettant des données scientifiques et techniques.

Dans le cadre de l'amélioration du milieu de vie et des conditions de travail, la fondation s'occupe plus particulièrement des questions suivantes :

- les conditions de travail, y compris l'organisation du travail, les horaires de travail, la flexibilité, la maîtrise des mutations des conditions de travail ;
- les conditions de vie, c'est-à-dire tous les aspects influençant la vie quotidienne des citoyens européens, y compris l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la mise à disposition de services publics sociaux et la promotion de l'intégration dans le monde du travail ;
- les relations industrielles dont les mutations industrielles et restructurations d'entreprises, la participation des travailleurs à la prise de décision et l'eupéanisation des relations industrielles.

La fondation favorise l'**échange d'informations et d'expériences**: elle facilite les contacts entre les universités, les administrations et organisations de la vie économique

et sociale et encourage des actions concertées. Elle organise des cours, conférences et séminaires et participe à des études. En outre, elle met à la disposition des gouvernements, des employeurs, des organisations syndicales et de la Commission européenne des données et des avis issus de recherches indépendantes et comparatives.

La fondation collabore le plus étroitement possible avec les instituts, fondations et organismes spécialisés nationaux ou internationaux. Elle garantit notamment une coopération appropriée avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail.

La fondation a créé récemment l'Observatoire européen du changement (EMCC) pour analyser et anticiper les mutations intervenant dans le monde industriel et au sein de l'entreprise en vue de soutenir le progrès socio-économique.

D – Le programme d'action

C'est à partir de 1978 que l'Union a mis en œuvre des programmes d'action concernant le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ces programmes quadriennaux se succèdent depuis et mettent l'accent sur des priorités différentes tenant compte des évolutions des conditions de travail et des situations en matière de santé.

Le programme 2007-2012.

Selon la Commission, ce programme veut tenir compte :

- d'une part du maintien de chiffres élevés tant des accidents de travail que des maladies professionnelles, notamment dans les PME, certains secteurs professionnels et certaines catégories sociales, jeunes, emplois précaires, etc. et
- d'autre part de l'émergence de nouveaux risques et d'une forte augmentation de certaines maladies physiques ou mentales.

Une réduction continue, durable et homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles reste l'objectif premier de la stratégie communautaire pour la période 2007-2012. La Commission considère que l'objectif global de cette période devrait être de réduire de 25 % le taux d'incidence total, pour 100 000 travailleurs, des accidents du travail au niveau de l'UE-27.

Une législation adaptée et appliquée

1. Renforcer la mise en œuvre de la législation communautaire
2. Approfondir la coopération dans le contrôle de l'application de la législation
3. Simplification du cadre législatif et adaptation aux changements

Impulser le développement et la mise en œuvre des stratégies nationales

1. Augmenter l'efficacité préventive de la surveillance de la santé
2. Agir en faveur de la réhabilitation et de la réintégration des travailleurs
3. Faire face aux changements sociaux et démographiques
4. Renforcer la cohérence des politiques

Promouvoir les changements de comportement

1. L'intégration de la santé et de la sécurité dans les programmes d'éducation et de recommandation.
2. Des lieux de travail plus sains et plus sûrs : favoriser la sensibilisation au sein de l'entreprise

Affronter les risques nouveaux

1. Identification des risques nouveaux
2. Promotion de la santé mentale au travail

Evaluer les résultats

La critique de la CES

La Confédération syndicale européenne a critiqué le programme d'action de la Commission : « Stratégie la plus pauvre en initiatives concrètes depuis le premier programme ». La CES reproche au programme de ne retenir que le recul des accidents de travail comme objectif central et de négliger les maladies professionnelles.

Pour la CES trois dispositifs sont essentiels à tout système de prévention : la représentation des travailleurs, l'inspection du travail, et les services de prévention. Selon la confédération ces trois dispositifs sont négligés dans le programme.

Enfin, alors que les deux terrains de prévention prioritaires devraient retenir les TMS et les cancers liés au travail du fait des risques chimiques, la CES note le blocage de la révision de la directive sur les agents cancérigènes et le rejet d'une éventuelle directive sur les TMS.

IV - L'action des partenaires sociaux

A - L'exemple du stress : de l'Europe à la France

Une étude de l'Observatoire européen des risques révèle que le stress serait responsable de 50 à 60% des arrêts de travail sur le continent européen.

Précarité du travail, pression, harcèlement et violence seraient les symptômes du stress au travail. La tendance pour les années à venir n'est guère encourageante, car les analystes parient sur une augmentation des cas du stress professionnel.

Parmi les raisons qui engendrent le stress au travail en Europe, on retrouve en premier lieu la précarité du travail, c'est à dire un emploi peu qualifié et peu rémunéré, avec peu d'opportunités de formation et sans réelles perspectives de carrière.

Toujours selon cette étude publiée par l'Agence européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail, on apprend que le stress au travail serait également causé par la pression grandissante des directions ; mais également par le fait qu'avec le développement des nouvelles technologies, chaque employé doit gérer un nombre plus grand de tâches qui auparavant nécessitaient un effectif plus grand.

Enfin, cette étude met en rapport le stress au travail avec le déséquilibre croissant entre vie professionnelle et personnelle. En effet, plus de 40% des citoyens européens qui travaillent beaucoup se disent insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle

Accord-cadre européen sur le stress au travail (8 octobre 2004)

1. Introduction

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. 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.

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.

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.

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.

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.

L'accord n'essaie pas de définir le stress, mais en donne une description. Il permet de ne pas se focaliser sur les aspects individuels et émotionnels comme le font certains employeurs.

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.

Ce paragraphe :

- reconnaît que le stress manifesté au travail peut ne pas être lié uniquement au travail
- donne une liste de facteurs possibles très liés à l'organisation et pas à l'individu, même si, dans un paragraphe précédent, il rappelle que deux individus peuvent réagir différemment à des situations similaires.

4. Identification des problèmes de stress au travail

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.

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.).

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 œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

Ce paragraphe donne une liste très intéressante des facteurs à analyser pour rechercher les sources d'une situation de stress : les CHSCT peuvent s'appuyer sur cette liste pour demander des études.

D'autre part, il indique que c'est la responsabilité de l'employeur de déterminer des mesures pour prévenir le stress, l'éliminer ou le réduire. Mais ces mesures doivent être mises en œuvre « avec la participation des salariés » :

5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

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.

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.

Commentaires

- Ce paragraphe confirme que la lutte contre le stress est justifiée par la nécessité de protéger la sécurité et la santé des travailleurs.

6. Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail

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.

L'accord précise que les mesures anti-stress peuvent être collectives, individuelles ou les deux à la fois.

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

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.

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.

Commentaires

La possibilité d'une expertise externe est reconnue : cette reconnaissance est importante pour l'action des CHSCT. Il est important aussi que l'accord parle de mesures de réorganisations pour diminuer le stress avant de parler des mesures de formation à la manière de faire face au stress.

7. Mise en œuvre et suivi

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.

Les signataires invitent aussi leurs organisations affiliées des pays candidats à mettre en œuvre cet accord.

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

Commentaires

Au terme de l'article 139 du traité sur l'Union Européenne, pour mettre en œuvre un accord conclu au niveau européen les partenaires sociaux peuvent :

- soit demander à la Commission de transmettre leur accord au Conseil, qui en fera une législation de l'Union Européenne, c'est-à-dire une directive ;
- soit se fier à leurs membres qui mettront l'accord en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres.

Les 3 premiers accords sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée ont été mis en œuvre par des directives du Conseil.

L'accord sur le télétravail se met en œuvre selon la seconde possibilité, c'est-à-dire la voie volontaire.

L'accord sur le stress suit aussi cette voie volontaire⁴.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en application de cet accord au Comité du dialogue social.

⁴ Commentaires de Y. Lafargue expert

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 œuvre en cours de l'accord. Un rapport complet sur les actions de mise en œuvre 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 œuvre de cet accord, les membres des organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles aux 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.

L'accord français (juillet 2008)

Cette négociation avait pour objet de transposer l'accord cadre européen conclu le 8 octobre 2004 (signé par les trois organisations patronales européennes et la CES)

En effet, plusieurs avancées par rapport au texte européen peuvent être constatées :

- Ce texte met l'accent sur la prévention du stress au travail notamment par l'établissement d'une liste d'indicateurs à recueillir et de facteurs de stress à identifier dans les entreprises.
- La définition du stress a été considérablement enrichie. La référence à des pressions à court terme pouvant être considérées comme « positives » par les salariés a été supprimée. De même, il a été admis que le stress puisse apparaître suite à une exposition « répétée » à des pressions intenses et non seulement suite à une exposition « prolongée », comme le texte initial le prévoyait.
- Dans la définition du stress et de ses facteurs, la place donnée à la composante individuelle a été diminuée et la partie patronale est sortie du déni de la responsabilité de l'organisation du travail. Ainsi, l'organisation et les processus de travail sont placés en tête de la liste des facteurs de stress.
- Le rôle des représentants du personnel dans la mise en œuvre de mesures de lutte contre le stress est renforcé.
- Enfin, l'impérativité du texte a été renforcée notamment par l'emploi de tournures de phrases impératives (exemple : l'employeur « peut faire » remplacé par l'employeur « doit faire ») et par l'interdiction faite aux futurs accords de branche et d'entreprise de prévoir des dispositions moins favorables à l'accord interprofessionnel.

L'ensemble des organisations syndicales françaises ont donné un avis positif sur le texte.

B - Accord sur le harcèlement au travail

L'accord européen en question condamne toute forme de harcèlement et de violence et renvoie à l'obligation qu'ont les employeurs de protéger les salariés contre de telles situations. Les entreprises vont devoir mettre en place des procédures pour gérer les cas de harcèlement ou de violence. Ces procédures peuvent comprendre une étape informelle consistant en l'intervention d'une personne ayant la confiance de la direction et des travailleurs. Les plaintes doivent être traitées rapidement et donner lieu à une enquête. Les principes de dignité, de confidentialité, d'impartialité et d'équité doivent être respectés. L'accord souligne que les mesures appropriées sont prises à l'égard du contrevenant, notamment une action disciplinaire, voire un licenciement, tandis que la victime reçoit une aide à la réintégration, si nécessaire.

Les partenaires sociaux ont négocié cet accord pendant 10 mois à la suite d'une consultation par la Commission européenne en 2005. Le texte final rédigé en décembre 2006 a été approuvé par les instances décisionnelles des organisations européennes de partenaires sociaux et signé en 2007 par les quatre organisations. L'accord sera maintenant mis en oeuvre par les partenaires sociaux nationaux dans tous les États membres de l'Union européenne pendant trois ans. C'est le troisième accord cadre "autonome" des partenaires sociaux, après celui sur le télétravail (2002) et celui sur le stress lié au travail (2004). La conclusion de l'accord en question était inscrite dans le programme de travail des partenaires sociaux pour la période 2006-2008.

C - Premier accord multisectoriel : l'exposition à la silice cristalline

Les membres de la plate-forme de négociation multisectorielle sur la silice qui rassemblent les représentants des professions utilisatrices de la silice cristalline ont signé un « *Accord sur la Protection de la Santé des Travailleurs par l'observation de Bonnes Pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent* » en présence de Vladimír Špidla, Commissaire européen pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances.

Par le biais de la mise en application de Bonnes pratiques, l'accord vise à améliorer la protection de plus de 2 millions de travailleurs, occupés au sein de l'UE par les secteurs signataires, contre l'exposition à la silice cristalline alvéolaire et à renforcer la conformité aux législations de l'UE et des Etats membres de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail.

L'accord fournit également des recommandations et des outils destinés à contrôler l'exposition à la poussière, à surveiller l'état de santé, à assurer la formation et la recherche. Les signataires croient fermement que le texte mènera à un engagement important de toutes les parties, permettra une amélioration continue qui devra être rapportée à un Conseil bipartite créé à leur instigation. Chaque niveau d'exécution - des sites locaux aux associations sectorielles européennes - sera impliqué dans cet exercice d'information.

Lors du discours de clôture de la négociation et au nom des représentants des employeurs, la secrétaire générale d'IMA Europe, a exprimé sa satisfaction quant à l'évolution positive du processus. Elle a insisté sur le fait que cette négociation réussie fraye le chemin d'un avenir prometteur où la protection au travail et la prévention à l'exposition des travailleurs sera au centre des efforts des secteurs signataires.

Le secrétaire général adjoint d'EMCEF a indiqué: " Cet accord est avant tout important pour l'amélioration de la santé des salariés : C'est son but premier. Il est également intéressant par le fait qu'il prévoit des dispositions avancées pour le suivi de sa mise en oeuvre et donc de l'évaluation des résultats obtenus.

Enfin, cet accord a le mérite de proposer un contenu concret au dialogue social européen. Ce dialogue mené de manière autonome par les partenaires sociaux s'adresse directement aux employés et employeurs, sans intermédiaires. C'est une des caractéristiques du dialogue social sectoriel européen qui a l'immense avantage d'être directement relié aux réalités vécues par les salariés dans les entreprises."

Sites

<http://www.federationsantetravail.org/publications/m28SanteTravailEurope.html>

<http://www.etuc.org/a/189>

<http://fr.osha.europa.eu/>

hesa@etui-rehs.org

<http://www.fr.eurofound.ie/index.htm>