

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

CONFÉRENCE DES COORDINATEURS CEE DE L'EFFAT

Projet EFFAT

**«Favoriser le rôle des Comités d'entreprise européens (CEE) de l'EFFAT»:
jouer un rôle actif dans la gestion du stress et des risques psychosociaux**

VS/2014/0355

Zagreb, le 28 avril 2015

PROCÈS-VERBAL

Président: Harald Wiedenhofer (HW)

Participants: voir liste ci-jointe

1. Ouverture et paroles de bienvenue: présentation du programme et des participants

HW ouvre la conférence annuelle des coordinateurs CEE de l'EFFAT et souhaite la bienvenue aux participants. Les participants prennent note de l'ordre du jour, qui est approuvé à l'unanimité, et se présentent brièvement.

2. Aperçu du mouvement syndical en Croatie: objectifs et principaux défis politiques des organisations croates affiliées à l'EFFAT

Ljubomira Duska LONCAR, Secrétaire générale de l'organisation STUH et présidente du secteur du tourisme de l'EFFAT, présente les tendances actuellement observées dans son syndicat. STUH représente environ 1,5 millions de travailleurs en Croatie: parmi eux, 841 000 sont des hommes, et le reste des femmes. Duska souligne les défis auxquels le mouvement syndical doit faire face en Croatie, où le taux de chômage dans le secteur du tourisme s'élève à 20,3%. Duska déclare également qu'en Croatie, comme dans d'autres pays européens, l'image publique des syndicats n'est pas toujours positive, ce qui complique l'organisation des jeunes travailleurs.

Simo ORESKOVIC, Président de PPDIV, souligne les difficultés auxquelles les syndicats croates sont confrontés en ce qui concerne la syndicalisation de nouveaux travailleurs. Il reconnaît également le rôle important joué par les CEE et souligne le fait qu'il n'existe pas encore de cadre juridique clair pour les CEE dans le Code du travail croate.

3. Évolutions juridiques et aperçu des travaux de l'EFFAT concernant les CEE: quelles sont les démarches déjà entreprises? Que peut-on encore améliorer?

Enrico Somaglia (ES), Coordinateur CEE/ETN de l'EFFAT, informe les participants de l'étude en préparation portant sur la mise en œuvre de la directive CEE (refondue) 2009/38/CE. Cette étude a été commandée par la Commission européenne à une société américaine, ICF International. Son objectif global consiste à déterminer les incidences des changements apportés par la directive 2009/38/CE. Afin de procéder à une évaluation de la directive CEE de 2009 en se focalisant davantage sur les aspects syndicaux, la CES et l'ETUI mèneront en parallèle deux études portant sur la mise en œuvre pratique de la directive: les fédérations syndicales européennes participeront pleinement à ces deux études. ES souligne ensuite le fait que le Secrétariat de l'EFFAT prend actuellement part à la négociation, et à la renégociation, de plusieurs accords de Comités d'entreprise

européens. L'EFFAT promeut l'inclusion, dans tous les nouveaux textes, de questions sociales importantes telles que le travail précaire, l'emploi des jeunes et le stress au travail, en tant qu'éléments figurant de manière permanente l'ordre du jour des CEE. ES mentionne ensuite les outils de travail qui ont été élaborés par le Secrétariat de l'EFFAT ainsi que les prochaines actions prévues afin de mieux aider les coordinateurs de l'EFFAT dans leurs tâches.

4. Favoriser le rôle des Comités d'entreprise européens (CEE) de l'EFFAT: jouer un rôle actif dans la gestion du stress au travail et des risques psychosociaux

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (SECAFI) et Carine DEROSIER (SECAFI) effectuent une présentation des recherches ayant trait au poste de travail et qui ont été menées dans le cadre du projet. Ces recherches contiennent des données scientifiques et législatives sur le stress lié au travail, ainsi que des exemples concrets montrant de quelle façon il est possible de traiter la question au niveau des entreprises. Les recherches mettent également en évidence le rôle que peuvent jouer les CEE. Liesbeth et Carine expliquent par ailleurs les objectifs généraux du projet, qui sont les suivants:

- 1) Faire le point des données juridiques et scientifiques disponibles au sujet du stress lié au travail et de la gestion des risques psychosociaux
- 2) Sensibiliser les travailleurs et les employeurs opérant dans les secteurs de l'EFFAT aux conséquences économiques et sociales du stress lié au travail.
- 3) Activer les discussions au sein des CEE opérant dans les secteurs de l'EFFAT et proposer des recommandations et des solutions en vue de prévenir les problèmes liés au stress sur le lieu de travail, et de lutter contre ces problèmes.

5. Discussion de groupe à propos du stress lié au travail

Julia FLINTROP (EU-OSHA) fait part des résultats du dernier Questionnaire européen OSHA sur les risques nouveaux et émergents, qui livrent un large aperçu de la situation en matière de gestion des risques psychosociaux dans les entreprises européennes. Julia indique également que 79% des cadres sont préoccupés par la question du stress au travail. Selon l'étude de l'OSHA, les facteurs qui président à la mise en œuvre d'une gestion des risques psychosociaux sont: les demandes de la part des employés, le désir de réduire l'absentéisme, et enfin les obligations légales. Julia rend ensuite compte des différents degrés de participation des employés selon les pays, s'agissant de mettre en place des mesures psychosociales. Elle informe également les participants des différentes approches adoptées par les États membres vis-à-vis de la lutte contre le stress au travail (tant en termes de législation qu'en termes de campagnes d'inspection du travail).

Fabienne SCANDELLA (chercheuse à l'ETUI) présente un aperçu de l'accord-cadre autonome européen sur le stress au travail, signé par les partenaires sociaux en 2004. Fabienne souligne l'importance de cet accord, et notamment le fait que la gestion du stress et des risques psychosociaux y est reconnue comme une obligation légale de l'employeur.

François COCHET (SECAFI) déclare que les activités relatives aux risques psychosociaux ne sont pas différentes des autres activités syndicales, car elles concernent toutes la protection des emplois ainsi que de la santé et de la sécurité des travailleurs. François cite également des exemples concrets de la façon dont le stress au travail a pu être abordé au niveau des entreprises (par exemple chez France Telecom).

6. Favoriser le rôle des Comités d'entreprise européens de l'EFFAT: jouer un rôle actif dans la gestion du stress et des risques psychosociaux – activités en groupes de travail

Les participants sont divisés en trois groupes de travail et invités à travailler sur les trois questions suivantes: quelle est votre perception du stress lié au travail et des risques psychosociaux? Est-ce une question qui peut être traitée au niveau de l'entreprise?

Le stress et/ou les risques psychosociaux liés au travail sont-ils déjà traités:

- Au sein de votre entreprise?
- Au sein de votre CEE?

Quelles sont vos propositions, vos idées, ou les pratiques que vous souhaiteriez voir appliquées afin de mieux faire face à ces questions au sein du CEE dans lequel vous êtes actif? Trois rapporteurs sont ensuite désignés, puis les résultats des activités des groupes de travail sont présentés et discutés en plénière.

7. La mise en œuvre au niveau des entreprises de l'engagement commun FoodDrinkEurope/EFFAT, ou comment les membres des CEE peuvent s'attaquer au chômage des jeunes

Estelle Brentnall (EB) présente l'engagement commun EFFAT-FoodDrinkEurope dans le domaine de l'apprentissage. Elle explique que, grâce à cet engagement, nous entendons relier plus étroitement les mondes du travail et de l'éducation afin d'enrayer et de prévenir le chômage des jeunes, qui est l'un des problèmes les plus urgents en Europe.

Toujours dans le contexte des CEE, il est demandé aux participants de déterminer si leurs entreprises disposent des processus nécessaires pour assurer la qualité et l'efficacité des programmes d'apprentissage et de stages. Certaines préoccupations et certains points requièrent également une attention soutenue, à savoir le travail effectué en dehors des horaires de travail, la préparation des superviseurs et des tuteurs à leur rôle, notamment en donnant aux stagiaires et aux apprentis la possibilité de discuter de leurs progrès et de leurs possibilités d'emploi, et l'établissement de lignes directrices ou d'orientations spécifiant de quelle manière les stages et l'apprentissage devraient être structurés dans l'ensemble de l'organisation.

Les participants s'engagent à faire rapport à ES et EB au sujet des programmes d'apprentissage ou des autres mesures mises en œuvre dans les entreprises. Ces informations peuvent aussi être obtenues lors des réunions de CEE, plusieurs entreprises dans lesquelles l'EFFAT a créé des CEE actuellement en activité étant affiliées à FoodDrinkEurope.

8. Conclusions et clôture de la Conférence

Les risques psychosociaux et le stress lié au travail comptent parmi les questions les plus délicates en matière de sécurité et de santé au travail. La moitié environ des travailleurs européens considèrent le stress comme étant courant dans leur milieu de travail, et celui-ci est à l'origine de 50% à 60% de l'ensemble des journées de travail perdues. Les résultats de cet état sont un manque de confiance en soi ainsi que des niveaux plus élevés de stress, mais aussi la peur, le risque de développer des maladies physiques, des tensions au sein du ménage, l'anxiété, la dépression et même le suicide.

La Conférence confirme que le stress représente un défi concret dans la quasi-totalité des entreprises transnationales qui opèrent dans les secteurs de l'EFFAT. Elle a également mis en avant le rôle important que peuvent jouer les CEE s'agissant de traiter cette question de concert avec les structures de représentation des travailleurs au niveau national. L'EFFAT et ses coordinateurs CEE s'engagent donc à poursuivre la lutte, afin d'inscrire de manière permanente le stress lié au travail et la gestion des risques psychosociaux à l'ordre du jour de tous les CEE.