



**Position commune
de EUPAN et TUNED
sur le stress au travail dans les
administrations centrales**

**Dans le cadre de la phase-test
dialogue social 2008-2009**

1. Contexte

Agissant dans le cadre de leur programme de travail commun 2008-2009 (phase test dialogue social pour les administrations centrales), EUPAN¹ et TUNED² :

Reconnaissent que le stress au travail est un problème sérieux pour la santé et la sécurité avec d'importantes implications humaines, organisationnelles et financières ;

Prendent en considération la directive 89/391 sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail et l'accord-cadre intersectoriel européen sur le stress au travail (2004) ;

Reconnaissent l'obligation des pouvoirs publics et des employeurs de promouvoir et assurer la sécurité et la santé dans le milieu professionnel en coopération avec les travailleurs et les syndicats ;

Reconnaissent qu'un bon environnement de travail est une condition préalable pour la santé, pour l'attractivité des lieux de travail et pour garantir la qualité et l'efficacité du travail réalisé.

2. Objectifs

L'objectif de la présente position commune est d'accroître la prise de conscience et la compréhension du stress lié au travail dans les administrations centrales pour identifier, prévenir et gérer les problèmes de stress au travail.

3. Description du stress au travail³

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

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

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

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail.

4. Identifier le stress au travail dans les administrations centrales

L'identification de problèmes liés au stress au travail requiert une analyse préalable des facteurs de risque tels que ceux mentionnés dans l'accord-cadre intersectoriel européen, dont l'organisation du travail, les conditions de travail, la communication et les facteurs subjectifs.

Par ailleurs, les partenaires sociaux dans les administrations centrales peuvent s'accorder pour établir des indicateurs identifiant le stress au travail en prenant en compte leur contexte (par exemple le rythme et la portée des réformes, d'éventuelles tensions dans les relations avec le public, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'évolution démographique, le décalage entre les ressources et les missions de service public, la qualité du dialogue social).

¹ EUPAN est un réseau informel regroupant les Directeurs généraux responsables de l'Administration publique des États membres de l'Union européenne.

² TUNED est la délégation syndicale des administrations nationales et européenne représentant les syndicats du secteur de la fonction publique d'Etat affiliés à la FSESP (www.epsu.org) et à la CESI (www.cesi.org), ainsi que, selon le critère de représentativité majoritaire nationale, les syndicats GÖD-FCG, SLOVES et KSZSZ. La personne de contact est nsalson@epsu.org

³ Extrait de la description donnée par l'accord-cadre européen sur le stress au travail (2004)

5. Mesures pour prévenir, éliminer et réduire les problèmes de stress lié au travail

Sur la base d'une évaluation préalable des risques, différentes mesures peuvent être mises en place ou renforcées par les partenaires sociaux en coopération avec les structures compétentes en matière de santé et sécurité, telles que:

- Prendre en compte des risques physiques et psychosociaux dans le cadre de démarches de prévention des risques
- La formation des managers, des travailleurs et de leurs représentants
- Des mesures de management et de communication
- Le soutien individuel et d'équipe
- L'information, la consultation et la participation des travailleurs et de leurs représentants dans les processus de changement
- L'amélioration des conditions de travail
- La prise en compte de l'égalité des genres et de la diversité

6. Mise en œuvre et suivi

EUPAN et TUNED lanceront des mesures appropriées visant à promouvoir la position commune (traduction, diffusion...) à partir de janvier / février 2009 ;

Ils identifieront et feront la promotion de pratiques intéressantes et bonnes politiques (juin 2009) ;

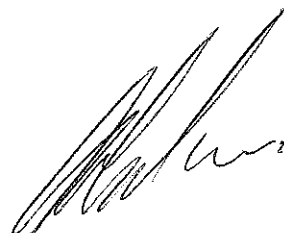
Ils évalueront les résultats et étudieront les perspectives (décembre 2009).

Cette position commune ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le champ de cette position commune.

Paris, le 19 décembre 2008



Paul PENY
Président EUPAN
Directeur général
de l'administration
et de la fonction publique
France



Charles COCHRANE
Président TUNED
Secrétaire du Conseil des syndicats de la
fonction publique britannique (CCSU)
Directeur des stratégies, PCS
Royaume-uni