

Gazette de l'adhérent CFDT 08/05

EDITO.....	1
SYNDICALISME HEBDO	3
LS 1	4
LS 2	5
LS 3	6
LS 4	7

Edito

Le soleil est présent, les vacances sont là et la charge ne va pas en diminuant. Nous nous demandons comment nous allons livrer tous ces volumes. Avec quel effectif ?

Notre constat qui est le vôtre, nous ne pourrions pas faire sans y laisser notre peau.

Beaucoup d'entre-vous ont déjà donné beaucoup de samedis pour certains et d'autres des journées à rallonge (au-delà des 8h30). A ce rythme, l'absentéisme va monter en flèche. Il est temps de se mettre autour d'une table pour analyser sereinement la situation. Il faut mesurer les écarts entre la situation de Décembre 2007 (annonce du plan) et celle attendue pour 2010. Il est bien entendu que cette réflexion doit avoir des impacts positifs sur l'emploi direct et indirect. Malheureusement, nous ne pourrions pas sauver Terras 1. Terras 1 qui a connu sa première visite d'un éventuel repreneur. Une visite dont les retours sont positifs, ses visiteurs sont d'un laboratoire pharmaceutique. C'est un signe encourageant dans la conjoncture actuelle. Et cette semaine, jeudi 24 juillet, nous aurons une nouvelle visite pour Terras 1. Le travail du cabinet Oneida commence à porter ses fruits

La législation sera bouleversée cet été. Nous avons vu dernièrement que nos élus (députés et sénateurs) ont adopté la

réforme de la constitution. Un changement qui doit apporter un plus à notre démocratie, une démocratie qui a été ternie par l'équipe gouvernante actuelle.



Ce n'est pas tout, nous aurons droit à la réforme sur la représentativité syndicale, une loi basée sur la position commune signée par la CFDT, la CGT et le MEDEF. Là encore, le gouvernement n'a pas tenu sa parole. Il devait transcrire la position commune sans l'amender. Mais, il était tendant de mettre un coup de crayon sur les 35 heures. Merci messieurs les députés d'avoir porté le nombre maximum à 235 jours pour les salariés au forfait. Actuellement des bruits circulent comme quoi le plafond des heures supplémentaires serait poussé à 420 h au lieu de 300 heures. Aujourd'hui, nous vivons la récession sociale, nous retournons en arrière.

En attendant septembre qui devrait être un mois social avec des mouvements du peuple qui se voient, l'équipe de la rédaction de votre gazette vous souhaitent d'excellentes vacances ensoleillées.





SYNDICALISME HEBDO

FEDERATION CHIMIE ENERGIE CFTD

1 Cdf des 19 & 20 juin 2008 : l'Union européenne au cœur du débat d'actualité

2 Répartition pharmaceutique : accord Classifications, la FCE favorable à la signature

3 Cdf des 19 & 20 juin 2008 : une stratégie fédérale pour l'Institut Idéforce

Edito

Déconnectez... pour profiter de vos vacances !

Après un début d'année sur tous les fronts, les vacances marquent temporairement un coup d'arrêt à notre vie stressante et ouvrent la voie à un repos bien mérité. En rompant avec le conditionnement imposé par une vie trépidante, nous reprenons conscience de l'importance de pouvoir prendre un peu de recul, ce qui est plutôt rare de nos jours, tant notre capacité à passer d'un sujet à l'autre, à zapper d'une information à l'autre, ne nous laisse finalement pas le temps... de le prendre !

Les défis qui nous attendent seront multiples dès la rentrée de septembre. Il nous faut donc recharger nos accus. Profitons de cette période plus calme pour préparer les échéances importantes. Et elles ne manqueront pas : assurance-chômage, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle continue, retraites complémentaires. Sans compter celles qui viendront sans doute se rajouter...

Le contexte social, très tendu, de ces derniers mois, lié notamment au pouvoir d'achat, aux retraites et au temps de travail, ne laisse pourtant augurer aucune amélioration tangible

de la situation. Le gouvernement semble ignorer que le dialogue social entre partenaires sociaux est essentiel au bien-être du pays et qu'il contribue à sa modernisation. En ne le respectant pas et en n'en respectant pas non plus les acteurs, c'est la démocratie sociale qu'il bafoue, c'est le pays qu'il met en danger.

La situation sociale ne peut donc pas en rester là. Le gouvernement prendrait le risque d'une rupture majeure avec les travailleurs et leurs représentants, s'il persistait dans la voie du non-respect des partenaires sociaux. Comment dès lors accepter des réformes alors que l'emploi, le pouvoir d'achat ou encore le temps et les conditions de travail sont de plus en plus mis à mal et que les engagements

ne sont pas respectés ?

Les vacances doivent permettre à chacun d'entre nous de prendre du recul sur les événements afin d'aborder cette deuxième partie de l'année avec détermination. La plage, la montagne, la campagne, la forêt sont autant d'opportunités pour les uns et les autres de se ressourcer pendant cette période estivale. Alors à toutes et à tous, bonnes vacances ! ■

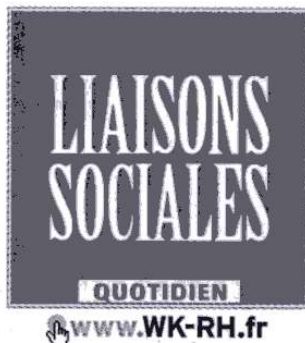


Syndicalisme hebdo du 10 juillet 2008 / Directrice de la publication : Anousheh Karvar / N° CPPAP 0412 5 05551 / Imprimerie Napoléon Alexandre / 23, rue Victor Hugo / 93500 Pantin / L'hebdo de la FCE / 47-49, avenue Simon Bolivar / 75950 Paris Cedex 19 / Tél. : 01 56 41 53 00

Vous pouvez retrouver et télécharger les articles de l'hebdo sur Internet, site FCE : www.fce.cfdt.fr e-mail : fce@fce.cfdt.fr



Cfdt
Fédération
Chimie Énergie



SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)

► Un projet de lettre ministérielle acte le passage à 41 ans de cotisations
► Selon le COR, la réversion est nécessaire pour maintenir le niveau de vie des veuves

► Création en 2010 de directions départementales de la population et de la cohésion sociale
► Gestion des refus de soins opposés aux bénéficiaires de la CMUC
► Points de repère et Express

JURIS HEBDO

n° 162/2008 (p. 1-6)

► La structure de la rémunération constitue un avantage individuel acquis

Ce numéro comporte 12 pages

BREF SOCIAL

PROJETS

Un projet de lettre ministérielle acte le passage à 41 ans de cotisations

Un projet de lettre interministérielle (Travail, Santé et Budget), que *Liaisons sociales quotidien* s'est procuré, précise les modalités d'évolution de la durée d'assurance applicable après 2008 dans le régime général, les régimes alignés, le régime des exploitants agricoles, les régimes des professions libérales et des avocats. Ce texte rappelle qu'à la suite de la réunion de la Commission de garantie des retraites en octobre dernier, le gouvernement a confirmé, lors du « rendez-vous 2008 » sur les retraites (v. *Bref social* n° 15109 du 29 avril 2008), que, comme prévu par l'article 5 de la loi Fillon du 21 août 2003, la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite liquidée au taux plein, de 160 trimestres actuellement, allait augmenter à compter du 1^{er} janvier 2009 pour atteindre 164 trimestres au 1^{er} janvier 2012. Aucun décret n'était nécessaire pour l'entrée en vigueur de cette mesure.

Évolution de la durée d'assurance

Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2009, les dispositions du III de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 prévoient que la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein augmente d'un trimestre par an jusqu'en 2012. Cette augmentation ne s'applique pas au regard de la date d'effet de la pension, mais en fonction de la génération de l'assuré. La durée d'assurance requise pour le taux plein est celle qui est en vigueur au soixantième anniversaire de l'assuré.

Ainsi, la durée d'assurance requise pour le taux plein est fixée à :

- 161 trimestres pour les assurés nés en 1949 ;
- 162 trimestres pour les assurés nés en 1950 ;
- 163 trimestres pour les assurés nés en 1951 ;
- et 164 trimestres pour les assurés nés en 1952.

Elle est fixée à 160 trimestres pour les assurés nés avant 1949, même s'ils diffèrent la date de leur départ en retraite après 60 ans (art. 109 de la LFSS pour 2007).

La durée d'assurance requise pour le taux plein est également celle prise en compte pour le calcul de la pension – dite durée de proratisation – pour les assurés nés après 1947 (art. 22, I, de la loi du 21 août 2003), rappelle la lettre.

L'administration signale que si un toilettage des textes réglementaires sera entrepris prochainement pour les mettre en conformité avec la loi, ces textes ne font pas obstacle à la mise en œuvre de ces différentes dispositions législatives qui sont d'applicabilité directe.

Départ anticipé pour carrière longue

Les conditions de durée d'assurance exigées pour bénéficier du dispositif de départ anticipé en retraite pour carrière longue – une durée minimale validée et une durée minimale cotisée – évoluent dans la même mesure que la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein.

• La durée minimale d'assurance ou de périodes équivalentes requise pour bénéficier de ce départ anticipé est égale à la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein majorée de huit trimestres (art. 23 de la loi du 21 août 2003 et décret

n° 2003-1036 du 30 octobre 2003), soit à 168 trimestres actuellement. À compter du 1^{er} janvier 2009, elle augmentera d'un trimestre par an en fonction de la génération de l'assuré (comme indiqué ci-dessus pour l'évolution de la durée d'assurance).

• La durée d'assurance cotisée également requise pour bénéficier du départ anticipé est égale à la durée d'assurance ouvrant droit à une retraite au taux plein, majorée de huit trimestres pour un départ à 56 ou 57 ans (168 trimestres), de quatre trimestres pour un départ à 58 ans (164 trimestres) et non majorée pour un départ à 59 ans (160 trimestres). Ces durées vont, elles aussi, augmenter d'un trimestre par an en fonction de la génération de l'assuré.

L'administration indique que le même mécanisme d'évolution s'applique aux pensions liquidées au titre de la retraite anticipée des assurés handicapés, qui doivent également justifier de certaines durées d'assurance et de durées cotisées variables selon l'âge de départ.

Dans une lettre du 5 novembre 2007, la DSS avait prévu, dans l'attente de la décision du gouvernement sur l'allongement de la durée d'assurance à 41 ans, que les dossiers des demandes relatives à des départs anticipés longue carrière devant prendre effet postérieurement au 1^{er} décembre 2008 soient enregistrés mais que leur traitement soit différé (v. *Bref social* n° 14996 du 19 novembre 2007). La présente lettre indique que les demandes, qui ont été mises en attente en application de ces dispositions, peuvent désormais être traitées, en procédant, le cas échéant, à la liquidation des pensions concernées. ■

RETRAITE

Évolution de la durée d'assurance par génération à compter de 2009

www.WK-RH.fr



SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)
 ► Feu vert des députés pour le projet de loi sur la démocratie sociale
 ► Les députés ont profondément modifié le projet de loi sur le temps de travail

► La Commission européenne adopte trois propositions de directive
 ► Nouvel agenda social pour l'UE
 ► Points de repère
 ► Express

CONVENTIONS ET ACCORDS
 n° 158/2008 (p. 1-10)
 ► Fonction publique - Renovation du dialogue social

Ce numéro comporte 18 pages dont 2 pages de publicité (Formation)

BREF SOCIAL

PROJETS

Feu vert des députés pour le projet de loi sur la démocratie sociale

Le 8 juillet, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. S'agissant de la première partie relative à la démocratie sociale, les députés ont repris, à quelques ajouts près, les grandes lignes du projet de loi présenté, le 18 juin dernier, en Conseil des ministres (v. *Projets - Syndicats* - n° 154/2008 du 3 juillet 2008). Le texte prévoit aussi désormais des dispositions relatives à la carrière syndicale, aux œuvres sociales, ou encore au congé de formation économique et sociale. En revanche, les députés ont adopté de nombreux amendements sur le volet « temps de travail » (v. page 2).

Le projet de loi, dont l'urgence a été déclarée, doit maintenant être examiné par le Sénat, pour une adoption définitive programmée aux alentours du 25 juillet.

Critères de représentativité

À propos des critères de représentativité des organisations syndicales (OS), les députés précisent que l'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation s'appréciera à compter de la date de dépôt légal des statuts. Au niveau du groupe, la représentativité s'appréciera par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

En ce qui concerne la négociation interprofessionnelle sur la représentation collective dans les petites entreprises, les députés en fixent l'échéance, en prévoyant qu'une loi faisant suite aux résultats de cette né-

gociation interviendra au plus tard le 30 juin 2009.

Elections professionnelles, RSS, négociation collective

Les députés ont adopté un amendement relatif à la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les OS intéressées : elle sera subordonnée à sa signature par la majorité des OS ayant participé à sa négociation, dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des OS représentatives dans l'entreprise.

Concernant la participation aux élections, le texte prévoit que les salariés mis à disposition devront justifier d'une ancienneté de 12 mois pour être électeurs et de 24 mois pour être éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les députés ont aussi précisé le statut du représentant de la section syndicale (RSS), salarié ayant les mêmes prérogatives que le DS, à l'exception du pouvoir de négocier. Le RSS perdant son mandat suite aux élections professionnelles ne pourra pas être désigné à nouveau comme représentant au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes. Les élections ayant lieu en principe tous les quatre ans, il ne pourra donc pas être désigné RSS pendant trois ans et demi.

Autre ajout apporté par les députés au projet de loi : entre deux élections, dans les entreprises dépourvues de DS et dans lesquelles aucune autre solution de négociation n'est légalement et conventionnellement possible

(salariés élus ou mandatés), un syndicat affilié à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel pourra désigner un RSS ayant capacité à négocier.

À propos des mises à disposition de salariés auprès des OS ou des associations d'employeurs, un amendement prévoit qu'elles devront donner lieu à une information par l'employeur à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire. Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation de négocier, l'employeur devra communiquer aux salariés qui en font la demande une information sur ces mises à disposition.

Pour apprécier la validité des accords collectifs, les seuils de 30 % et 50 % seront vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules OS représentatives, et non par rapport à tous les suffrages exprimés.

Financement du dialogue social

Selon le texte adopté par les députés, une convention ou un accord collectif de travail pourra prévoir que les entreprises qui relèvent de son champ d'application contribuent au financement du dialogue social. Contrairement à la version initiale, le texte n'impose pas que cette contribution soit assise sur un pourcentage des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Ainsi, l'accord collectif pourra fixer librement les modalités de cette contribution. En revanche, sont maintenues les dispositions concernant la déductibilité des dépenses des entreprises déjà consacrées au financement du dialogue social et l'encadrement par l'accord de la répartition du produit de cette contribution. ■

SYNDICATS

Le représentant de la section syndicale aura dans certains cas la capacité de négocier

www.WK-RH.fr

Les députés ont profondément modifié le projet de loi sur le temps de travail

TEMPS DE TRAVAIL

Le projet de loi adopté par les députés comprend de nouvelles dispositions sur le compte épargne temps (CET)

www.WK-RH.fr

Le volet « temps de travail » du projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a été **profondément remanié** par l'Assemblée nationale. Seul article épargné, celui sur l'aménagement du temps de travail.

Heures sup' et forfaits

Le projet de loi amendé par les députés permet aux entreprises ou aux branches de prévoir par accord collectif les **contreparties obligatoires en repos** pour toute **heure supplémentaire accomplie**, non seulement au-delà du contingent, ce qui était déjà prévu dans le texte initial, mais aussi « **en deçà** ». Les députés ont également réintroduit l'**information préalable des IRP** pour les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise.

Concernant les **forfaits**, conformément à la pratique qui prévaut aujourd'hui, les députés ont posé l'**exigence d'un écrit** pour toute convention individuelle. Plusieurs autres amendements concernent les forfaits.

- La validité des conventions de **forfait heures** sur la semaine ou le mois suppose que soit assurée au salarié une **rémunération** au moins égale à celle qu'il percevrait compte tenu des majorations pour heures supplémentaires applicables dans l'entreprise.
- S'agissant des **forfaits annuels en jours**, la durée annuelle du travail ne pourra excéder, comme aujourd'hui, **218 jours**. Mais l'accord collectif instituant ce forfait pourra fixer, « dans le respect des dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire et aux congés payés », un **nombre annuel maximal** de jours travaillés qui pourra excéder 218 jours. À défaut d'accord sur ce point, ce nombre maximal sera de **235 jours**. Sous réserve d'un **accord écrit** entre l'employeur et le salarié, celui-ci pourra, en contrepartie d'une **majoration** de salaire, travailler au-delà de sa durée annuelle de travail, dans la limite du nombre annuel maximal de jours tra-

vailés (235 jours). Si le salarié perçoit une **rémunération** manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, le **juge** éventuellement saisi se fondera, pour l'estimation des indemnités dues, non sur le salaire minimum conventionnel applicable mais bien sur le **salaire pratiqué** dans l'**entreprise** et correspondant aux **qualifications** du plaignant.

- S'agissant du salarié sous convention de **forfait en heures** sur l'année, sa **rémunération** devra être au moins égale à la **rémunération minimale** effectivement applicable dans l'**entreprise** pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Actuellement, il est tenu compte du minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.

L'objet de cet amendement est d'éviter que certains salariés soient pénalisés du fait de la faiblesse des minima conventionnels applicables.

Compte épargne temps

Le cadre juridique du CET a été profondément modifié par les députés.

- Les modalités de **mise en place** et de fonctionnement du CET seront **simplifiées**. Elles seront définies prioritairement par convention ou **accord collectif** conclu au niveau de l'**entreprise** ou de l'établissement, et subsidiairement seulement, par accord de branche. L'accord définira les modalités de fonctionnement du CET, notamment les conditions et limites dans lesquelles sont effectués, à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur :
 - l'**alimentation**, à l'exclusion du congé annuel de 24 jours ouvrables, et l'**utilisation** des droits,
 - la **gestion** et la liquidation des droits,
 - le **transfert** des droits d'un employeur à un autre.

Actuellement, le CET peut être institué par accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

- Autre modification : le CET pourra

permettre au salarié de **financer** de la **formation professionnelle**. Aujourd'hui, il permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

- L'ensemble des **droits affectés** sur le compte, à l'exception des congés annuels, pourra, à la demande du salarié et en accord avec son employeur, être utilisé pour **compléter la rémunération**. Les dispositions issues de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat seront ainsi pérennisées.

- Afin de favoriser l'**épargne retraite**, le projet de loi consolide la passerelle existant entre le CET et les plans d'épargne pour la retraite collectifs, notamment en étendant les exonérations fiscales et sociales existantes.

- Les **droits acquis** dans le cadre du CET seront **garantis** par l'**AGS** (garantie des salaires). Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui dépassent le plus élevé des montants garantis par l'AGS, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche établira un dispositif d'assurance ou de garantie. À défaut d'accord conclu avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie sera mis en place par décret. Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excéderont le plafond, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits sera versée au salarié.

- À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de **transfert des droits** d'un employeur à un autre, le salarié pourra :

- en cas de **rupture** du contrat de travail, obtenir une **indemnité** correspondant à l'ensemble de ses droits ;
- demander, en accord, avec l'employeur, la **consignation** auprès d'un organisme tiers (par exemple, la Caisse des dépôts et consignations) de l'ensemble de ses droits, les conditions du déblocage au profit du salarié ou ses ayants droit étant déterminées par décret. ■

Groupe Liaisons
une marque Wolters Kluwer

Président, directeur de la publication : Xavier Gandillot - Directeur général du pôle entreprises : Laurent Chéruy - Directeur de la rédaction : Denis Boissard. Rédactrice en chef : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef adjointe : Rachel Brunet. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Aude Courmont (chef de rubrique travail-emploi), Michel Elcher (chef de rubrique conventions), Sandrine Jean (chef de rubrique jurisprudence), Pierre-David Labani (chef de rubrique économie), Anne Buis, Catherine Leroy, Sandra Limou, Vincent Szpyt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Annick Fichard, Michèle Manoury (maquettistes). Premier rédacteur graphiste : Yvon Larquier. Webmestre : Fabien Hervé. Infographiste : François Le Quellec. Directeur de production : J.-M. Eucheloup. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS unipersonnelle au capital de 300 000 000 € - 1, rue Eugène et Armand Peugeot, 92856 Rueil-Malmaison Cedex - RCS Nanterre B 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1111780984. Abonnement : 963,82 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 3,40 € TTC. Impression - routage : BRI, Zi des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : juillet 2008. ISSN 0294-8168.

Abonnements : 0 825 800 929 (Fax : 01 76 73 48 36) - Service lecteurs : 01 76 73 39 75 (Fax : 01 76 73 48 86) Internet : lecteurs@liaisons-sociales.presse.fr - Rédaction : 01 76 73 30 00 (Fax : 01 76 73 48 82) Internet : http://www.wk-rh.fr



www.WK-RH.fr

Mardi 8 juillet 2008 - N° 15154

ISSN 0294-8168

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-6)

- L'accord sur le stress au travail est conclu
- Un calendrier serré de négociation la GPEC
- La réforme des régimes

spéciaux se poursuit

- Hausse des embauches dans les structures d'insertion par l'activité économique
- Points de repère
- Express

PROJETS

n° 155/2008 (p. 1-6)

- Projet de loi portant réforme du temps de travail

Ce numéro comporte 12 pages

BREF SOCIAL

ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

L'accord sur le stress au travail est conclu

Le 2 juillet, lors de la quatrième séance de **négociation** sur le **stress au travail**, patronat et syndicats sont parvenus à un accord permettant de **transposer l'accord européen du 8 octobre 2004** (v. *Bref social* n° 14156 du 14 juin 2004). Le texte final reprend les dispositions de l'accord européen, amendé de plusieurs dispositions sur la définition du stress, l'**organisation du travail**, la conciliation entre vies professionnelle et familiale et la **responsabilité des employeurs**. Si les délégations syndicales attendent de consulter leurs instances respectives avant de se décider à signer ou non cet accord, plusieurs d'entre elles ont déjà exprimé un avis positif sur ce texte (v. p. 5).

Description et prévention du stress

Si l'accord ne traite ni du **harcèlement** ni de la **violence au travail**, il prévoit que les partenaires sociaux engageront, dans les 12 mois suivant sa signature, une **négociation spécifique** sur ces questions, dans le cadre de la transposition de l'accord européen du 26 avril 2007 (v. *Bref social* n° 14857 du 23 avril 2007).

Le texte ne reprend pas la **définition du stress** figurant dans l'accord européen, mais celle retenue par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Selon cette dernière, « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». Selon le texte final, l'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou

répétée à des pressions intenses. À la demande des syndicats, le patronat a supprimé du texte la mention de la « pression à court terme qui peut être considérée comme positive ».

Selon l'accord, l'**identification** d'un problème de **stress** au travail doit passer par une analyse de « **facteurs** », tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et des éléments subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, etc.). Dès qu'un problème de stress est identifié, une **action** doit être entreprise pour le **prévenir**, l'**éliminer** ou, à défaut, le **réduire**. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures. L'accord précise que le **médecin du travail** est une « ressource » en termes d'identification du stress au travail. Les **mesures** décidées peuvent être **collectives, individuelles ou concomitantes**. Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe, sans obérer le rôle du CHSCT. Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité et leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs.

Responsabilités des employeurs

À la demande des organisations syndicales, l'accord précise en introduction qu'« il importe de tenir compte [...] de la **responsabilité des employeurs** dans la lutte contre les problèmes de stress au travail ».

En outre, dans la partie de l'accord

consacrée à cette question, il est indiqué qu'en vertu de la directive-cadre 89-391 sur la santé et la sécurité au travail et des **articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail**, les employeurs prennent les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le texte précise que cette obligation couvre également les problèmes de **stress au travail** dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Il indique que tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection fixées par l'employeur. Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la **participation** et la collaboration des **travailleurs** et/ou de leurs **représentants**.

Mise en œuvre et suivi de l'accord

Malgré les demandes des syndicats, la délégation patronale a **refusé** que l'accord mentionne explicitement que ce texte sera **décliné** dans des **accords de branche**. Il indique néanmoins que ce type d'accords et les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions de l'accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs. De plus, les organisations représentatives des employeurs et des syndicats invitent l'État à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'**extension** de l'accord. ■

À NOS LECTEURS

Par suite d'un mouvement social, *Liaisons sociales quotidien* n'a pas pu paraître vendredi 4 et lundi 7 juillet. Nous vous prions de nous en excuser.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'accord ne prévoit pas de déclinaison du texte dans les branches

www.WK-RH.fr