

Les accords-cadres européens : “La meilleure option dans les circonstances politiques actuelles”

Maria Helena André, Secrétaire générale adjointe de la CES, a négocié avec les représentants patronaux l'accord-cadre sur la violence et le harcèlement au travail. Nous l'avons interrogée sur les difficultés rencontrées lors de la négociation et sur les résultats concrets attendus de cet accord. Nous lui avons également demandé de dresser un bilan de la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le stress, adopté en 2004.

Selon la CES, quels sont les points forts de l'accord, la plus-value qu'il apporte pour le mouvement syndical européen ?

La plus grande plus-value de l'accord, c'est son existence. Les accords entre partenaires sociaux européens peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs sur les lieux de travail. Nous sommes en train de donner une contribution positive à nos organisations et aux entreprises. S'il existe déjà dans des pays européens des législations et des accords collectifs sur le harcèlement et la violence au travail, la grande majorité des pays n'a presque rien au-delà de la loi générale. Cet accord obligera les partenaires sociaux nationaux à se mettre autour d'une table, à reconnaître l'existence de ce risque au sein des organisations et à définir ensemble des solutions en vue d'assurer la mise en œuvre de systèmes de prévention et de gestion de ce phénomène sur le lieu de travail.

Pour nous, c'est toute l'approche qui est très importante. Il s'agit, en premier lieu, de la reconnaissance du problème et le fait que les partenaires sociaux s'engagent à mener des actions communes afin de le prévenir et de le gérer. En même temps, on donne des instruments à nos organisations qui peuvent servir pour appuyer leur dialogue social national et améliorer concrètement les conditions de travail.

La conclusion de l'accord a pris un peu plus de temps que le délai de 9 mois prévu par la Commission européenne. Quelles en sont les raisons ?

Il ne faut pas chercher de raison très objective à cela. C'était une négociation assez difficile car, comme on avait déjà pu le vérifier lors de l'accord sur le stress au travail, on touche à des questions qui sont directement liées à l'organisation du travail au sein des entreprises. Il était important de faire reconnaître que le harcèlement et la violence, ce n'est pas quelque chose qui relève de la responsabilité exclusive des salariés et qui se passe entre salariés mais que cela peut exister au niveau vertical et au niveau horizontal. La clarification de la part de la délégation des employeurs européens des implications que

l'accord aura forcément sur l'organisation au sein des entreprises est la partie de la négociation qui a pris le plus de temps.

Comment la CES va-t-elle accompagner la mise en œuvre de cet accord ?

On a développé une méthodologie qui nous paraît assez efficace et qu'il conviendrait d'améliorer encore au fur et à mesure que l'on signe des accords autonomes. La première étape est d'informer nos membres au sujet de l'existence même de cet accord et de les aider à comprendre quel est l'esprit et quelle est la lettre de cet accord. Il est écrit depuis Bruxelles, en anglais et dans un langage qui est lié au jargon européen. C'est très important que tout ceci puisse être clairement expliqué à nos membres nationaux mais aussi aux militants et aux travailleuses à des niveaux plus décentralisés. Concrètement, la CES prépare un guide d'interprétation de l'accord. Nous essayerons de l'avoir dans le plus grand nombre de langues possible et tenterons également d'expliquer pourquoi tel ou tel élément figure dans l'accord et quelles étaient les positions tant du côté syndical que patronal au cours des négociations.

Nous avons, par ailleurs, présenté un projet à la Commission européenne pour pouvoir organiser avec nos organisations nationales des séminaires d'information et de débat mais aussi de motivation par rapport à la transposition de l'accord au niveau national. Si tout se passe bien, ces activités débiteront début 2008.

Dans le cadre du Comité du dialogue social sectoriel, la CES devrait également être invitée à présenter le contenu de l'accord. Il s'agit d'un aspect extrêmement important car, presque jusqu'à la fin de la négociation, les employeurs ont refusé de reconnaître que la violence externe à l'entreprise tombait également sous leur responsabilité. Certes, la violence externe touche plus certains secteurs que d'autres mais il ne s'agit pas d'un problème sectoriel à partir du moment où plusieurs secteurs sont touchés. Il est important que les organisations puissent s'approprier les premiers pas que l'on fait dans l'accord au niveau interprofessionnel pour après l'ajuster aux besoins du niveau sectoriel.

La CES compte enfin élaborer une grille de mise en œuvre des instruments du dialogue social que nous avons développée dans le cadre d'un projet mené l'année dernière sur le stress au travail. Nous allons tester cette grille pour la première fois et, le cas échéant, l'adapter à des besoins nouveaux.

Le modèle suivi est donc celui mis en place dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le stress au travail. Trois ans après la signature de cet accord, quel est le bilan dressé par la CES ?

Il y a toujours un verre à moitié plein ou à moitié vide, dans le sens où l'on est sur l'analyse de la procédure et non pas de l'impact de l'accord sur l'amélioration des conditions de travail ou de fonctionnement des entreprises. Au niveau de la procédure et des initiatives prises par les partenaires sociaux au niveau national, je pense que l'on peut dire que cela marche relativement bien. Au fur et à mesure que les partenaires sociaux européens donnent des accords autonomes à leurs organisations respectives, on commence à roder des procédures au niveau national, notamment dans les pays qui n'ont pas beaucoup d'expérience sur ces questions et qui n'ont pas de système de dialogue social très développé.

Chaque fois que l'on signe un accord autonome, on en profite pour tester la procédure que l'on avait établie auparavant afin de l'améliorer. C'est un processus d'apprentissage pour lequel il n'y a pas de recette miraculeuse que l'on peut appliquer directement.

Les interprétations peuvent diverger entre les partenaires sociaux quant au caractère juridiquement contraignant de ce type d'accord. En multipliant ce type d'accord, n'y a-t-il pas un risque de développer des textes dont la capacité de protection des travailleurs est inférieure à des directives ?

Soyons réalistes, le temps des directives dans le domaine social, je ne vais pas dire qu'il est passé

mais il devient de plus en plus difficile. Par rapport à des débats au sein du Conseil des ministres des Affaires sociales autour de projets de directives qui sont sur la table depuis des années et pour lesquels il n'y a aucune avancée, je préfère avoir des textes autonomes qui engagent les partenaires sociaux à agir.

L'argument selon lequel la protection apportée par les accords autonomes n'est pas forcément la même que la législation est un argument qui ne peut pas être généralisé. Si l'on analyse la façon dont l'accord sur le stress ou l'accord sur le télétravail ont été mis en œuvre au niveau national, on constate qu'ils ont été mis en œuvre par le biais d'une législation dans certains pays. Dans d'autres, la mise en œuvre a été effectuée à travers des négociations collectives entre partenaires sociaux et a permis des changements dans le code du travail.

Dans d'autres États, la transposition a, en effet, reposé sur des instruments plus légers mais cela s'est principalement passé dans les pays qui n'ont pas de tradition de négociation collective forte. Là, on peut effectivement avoir des soucis. Mais, entre avoir une loi qui pendant des années risque de ne pas exister du tout et avoir des accords qui sont mis en œuvre et améliorés par les partenaires sociaux, je choisis dans les circonstances politiques actuelles la seconde option. ■

Propos recueillis par **Denis Grégoire**
dgregoire@etui-rehs.org