

## Stress au travail : un plan d'action dans l'urgence

Par Denis BOBENRIETH • Correspondant LS • 24/12/2009 à 16h57

Les suicides répétés au sein de France Télécom ont amené le ministre du Travail Xavier Darcos à lancer un plan d'action d'urgence pour la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise. L'ARACT a été chargé de mener la réflexion en Lorraine.

Xavier Darcos, face au Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) réunie en séance exceptionnelle le 9 octobre dernier, reconnaissait la gravité de la situation : « Le passage d'une société industrialisée à une société de services a entraîné l'apparition de nouveaux risques : ce sont le stress chronique, les violences psychologiques, le harcèlement. Ces risques psychosociaux, nous les avons longtemps sous-estimés ». En lançant un plan d'action d'urgence, ce dernier souhaite mobiliser les employeurs des secteurs privés comme ceux du public à cette problématique.

En faisant vite et si possible bien, chaque entreprise de plus de 1 000 salariés est invitée à ouvrir urgemment des négociations en interne avant le 1er février 2010. Pour les PME et TPE, le problème sera vu par la suite sous la forme d'un suivi d'information. La mise en place d'un tel plan d'action d'urgence ne pourra guère que s'appuyer sur les bonnes pratiques des entreprises qui ont compris, avant les autres ou différemment, les problèmes de management et de relations humaines.

Le séminaire régional pour la prévention des risques psychosociaux qui a été proposé aux acteurs du monde de l'entreprise le 3 décembre dernier à Metz aura permis déjà de poser certains postulats de base : **le respect de l'autre, la meilleure prise en compte de la place du salarié dans l'entreprise, le juste équilibre des profits et l'observation plus homogène et régulière des dysfonctionnements sont des incontournables à toute politique raisonnable de développement social.**

En commentaire, notre produit **φ<sup>2</sup>back** reprend l'ensemble des postulats de base dégagés dans ce séminaire :

- **le respect de l'autre** se traduit par « Confidentialité et anonymat des données, bon paramétrage du firewall organisationnel »
- **la meilleure prise en compte de la place du salarié dans l'entreprise** se traduit par « reconnaissance des compétences transverses des salariés, communication des bonnes idées ou pratiques tous azimuts dans l'entreprise, valorisation des ressources humaines, et bien entendu management collaboratif »
- **le juste équilibre des profits** se traduit par un grille salariale plus souple qui pourrait dépendre des compétences et appréciations de chaque salarié.
- **l'observation plus homogène et régulière des dysfonctionnements** se traduit par la continuité et la couverture exhaustive et dynamique des indicateurs mesurés au travers de notre outil, avec la remontée d'alarmes en plus.

Nous sommes donc résolument avec **φ<sup>2</sup>back** dans une politique raisonnable de développement social. Ce qu'on savait déjà mais ça fait du bien de voir qu'on est dans les rails !