



La lutte contre le stress gagne les entreprises

Un an après l'affaire France Télécom et l'obligation de négocier des accords, le gouvernement fera un bilan d'ici à fin mars.

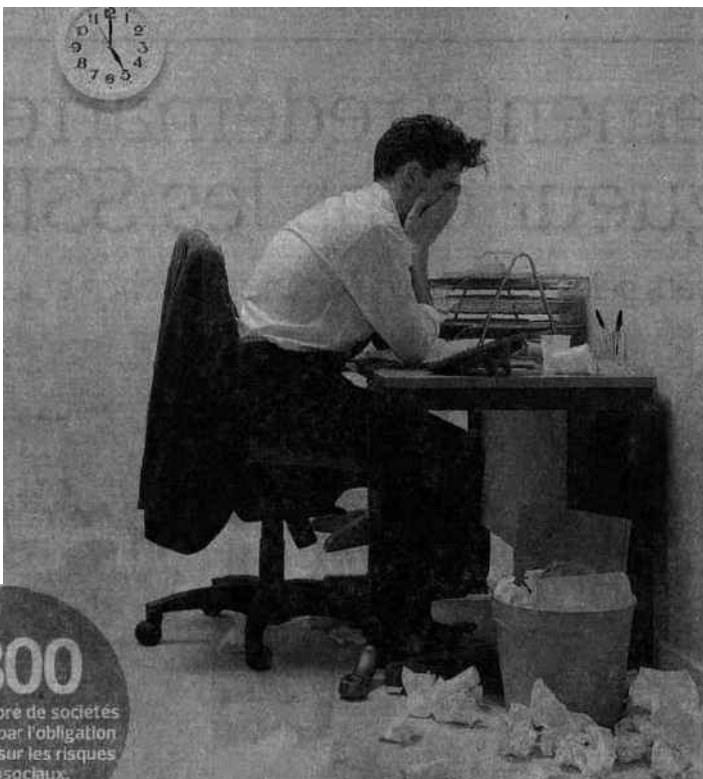
CAROLINE BEYER

SOCIAL Après la pression, le bilan. C'est fin mars que Xavier Bertrand, ministre du Travail, présentera devant le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) le contenu des 230 accords sur les risques psychosociaux conclus par les 1 300 entreprises de plus de 1 000 salariés avec les syndicats ; auxquels s'ajoutent 230 plans d'action de prévention. Il y a un an, en pleine affaire France Télécom, le ministère du Travail exigeait de ces entreprises qu'elles agissent rapidement sur la prévention du stress. « Dans le cas contraire, elles s'exposaient à une sanction inédite en France de médiatisation des résultats de négociation, rappelle Philippe Douillet, chef du projet risques psychosociaux à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Mais cela n'a pas duré longtemps... »

230 accords conclus

À l'époque, la liste des bons et des mauvais élèves n'était restée en ligne sur le site du ministère que le temps d'une petite journée, le 18 février... Quant aux 230 accords conclus, 90 % d'entre eux l'ont été au cours du 1^{er} semestre 2010, sous la pression du ministère. « Ceci dit, cette action a entraîné un vrai processus de négociation », estime Philippe Douillet.

Cité en exemple, l'accord conclu chez Danone part du principe que « tout projet de changement d'organisation doit évaluer les impacts humains, ce qui impli-



que de se poser les questions en amont », explique Muriel Pénicaud, directrice générale des RH du géant agroalimentaire. Signé en mars 2010 avec les cinq organisations syndicales, après deux ans et demi de travail, il inclut une forte démarche de préven-

tion. Celle-ci comprend un volet formation du management de proximité, « un élément clé » pour Muriel Pénicaud. Coauteur du rapport « Bien-être et efficacité » remis en février 2010 au premier ministre, elle observe que les choses ont, depuis, évolué. « De nombreuses

entreprises reconnaissent que des décisions managériales ont un impact sur le stress, ce qui était plus rarement le cas il y a un an. » Cependant, rares sont encore celles qui ont inscrit le stress dans leur « document unique ». Obligatoire depuis 2005, ce document doit identifier et prévenir tout type de risques. « Une démarche complexe sur le volet des risques psychosociaux », explique Valérie De-caux, DRH de la Saur (gestion du réseau d'eau potable, 10 000 salariés en France), qui finalise actuellement ce document. « Toute la difficulté est de répondre aux risques identifiés : le manque d'information, les conditions ergonomiques, mais aussi la reconnaissance du travail, un élément subjectif. »

Fondatrice du cabinet Artélie Conseil, spécialisée dans la prévention des risques psychosociaux, Bénédicte Haubold (1) estime que les entreprises font désormais clairement le lien entre risques psychosociaux et performance économique : « Nous le constatons lorsqu'un actionnaire, qui voit sa participation se déprécier, fait appel à nous. » Microsoft France, qui a entamé des négociations avec les syndicats, l'a bien compris. Depuis six mois, la société s'est engagée dans une démarche « bien-être et performance ». « Une démarche fondamentale pour la rétention des talents et l'attractivité de l'entreprise », explique le DRH, Yves Grandmontagne, évoquant des « salariés heureux et performants ». Dernière action en date : la mise en place d'un observatoire de la santé auprès des 1 400 collaborateurs du groupe en France. ■

(1) « Les Risques psychosociaux », librairie Eyrolles, Éditions d'Organisation