

14 avril 2010

COMMISSION EXCEPTIONNELLE BDDF COMMERCE " OMSAD "

Observatoire Médical du Stress, de l'Anxiété et de la Dépression

L'institut Français d'action sur le Stress (IFAS) a présenté aux Organisations Syndicales les résultats de l'enquête menée par l'OMSAD en collaboration avec la Médecine du travail BNP Paribas.

Cette enquête a été menée auprès d'un panel de 6 498 salariés (3 012 hommes et 3 486 femmes) des régions parisienne et lyonnaise lors de leur visite médicale.

Bien entendu, le résultat est globalement proche des enquêtes réalisées dans les autres grandes entreprises et, en particulier, celles de notre secteur.

A partir des données recueillies, l'IFAS a mené une enquête complémentaire portant sur 2 000 salariés fournis par RH Groupe.

Les 22 % de réponses mettent en évidence les problèmes que FO soulèvent depuis de nombreux mois :

- ⇒ la charge de travail inadaptée,
- ⇒ les problèmes de management,
- ⇒ le manque de perspectives et d'évolution de carrière,
- ⇒ l'infantilisation des salariés par les outils de reporting,
- ⇒ la prédominance du quantitatif sur le qualitatif,
- ⇒ les problèmes de transport,
- ⇒ etc.



" Aucune surprise ! ... toujours les mêmes thèmes " ...

Les causes du stress sont d'ores et déjà connues, (notre inFOs flash du 6 avril 2010).

Nous renouvelons notre demande "régler les problèmes et non les détecter".

La réponse de RH Groupe nous laisse perplexe : *« l'heure n'est plus à l'étude, mais à l'action »*

OUI, mais l'action consiste pour la RHG à :

- ⇒ mener une enquête spécifique à destination des commerciaux,
- ⇒ créer des groupes de travail constitués de Managers, RH Groupe et des Représentants du Personnel en vue d'améliorer les dispositifs de prévention du stress,
- ⇒ pérenniser dans le temps les dispositifs de prévention dans le cadre d'un accord d'entreprise,
- ⇒ étendre le dispositif de la Médecine du Travail de l'Entreprise,
- ⇒ mettre à disposition de l'ensemble des salariés une possibilité de contact avec la médecine du travail de l'Entreprise,

**Que de bonnes intentions mais l'heure n'est plus aux études,
Ce sont des actes que FO revendique dès maintenant.**

Pour FO les actes à mettre en œuvre dans les meilleurs délais sont les suivants :

- Anticiper et rendre visibles les évolutions, parvenir à mieux maîtriser la charge de travail par une répartition plus équilibrée de cette charge entre les salariés. Assurer une meilleure gestion des imprévus, mettre en œuvre un outil de prévision et de mesure de la charge de travail réelle, recruter quand il faut, assurer une bonne régulation.
- Les managers intermédiaires, constamment entre "le marteau et l'enclume", ont un rôle clé à jouer dans la promotion du bien-être au travail. C'est pourquoi, en premier lieu, ils ne doivent pas être propulsés dans une équipe sans formation ! ... Ils doivent disposer de temps pour mieux assumer leur mission et être à l'écoute de leurs collègues. Ils doivent être reconnus dans leur capacité à gérer une équipe et à échanger avec d'autres acteurs de l'entreprise : les équipes RH, le service de santé au travail, les Instances Représentatives du Personnel ... Cette démarche est essentielle pour prévenir et gérer les situations humaines difficiles.
- Au chapitre des conditions de travail : promouvoir un environnement de travail des salariés où il fait bon travailler doit devenir la règle. La réflexion passe par des aménagements simples : des surfaces décentes par poste de travail, des zones d'échanges, de réunion, de calme...
- L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle : ce débat doit être tranché par des réponses concrètes, souvent simples à mettre en œuvre. Favoriser les temps partiels, respecter les plannings des réunions et les horaires de fermeture des sites, développer les horaires à la carte...
- Toutes ces mesures vont dans le sens d'un plus grand respect des horaires et des rythmes de travail. Pour éviter la fatigue liée au trajet domicile-travail, il est possible d'envisager pour certains métiers des mesures peu coûteuses telles que le télétravail, le covoiturage, etc. ...
- Pour favoriser le bien-être des salariés, il existe des mesures à encourager : crèche d'entreprise, plus grande souplesse dans la prise des congés, etc. ...

Il ne s'agit aucunement de cogestion, mais d'avancer rapidement sur ces sujets pour éviter les risques d'une telle situation.

Face au stress, il faut arrêter de renvoyer le salarié à lui-même, sans remettre en question l'organisation du travail.

