



GT Qualité de Vie au Travail

Des actions et des moyens pour la prévention des risques psychosociaux

Lors de cette réunion du GT QVT du 7 décembre 2011, les points suivants ont été traités :

Initiatives locales

L'ENAC devant faire face à une restructuration d'envergure a mis en place une démarche de prévention et d'accompagnement des ces agents. Un questionnaire, rempli à l'occasion de la visite médicale de prévention, sert de fil conducteur à cette occasion.

En relation avec la hiérarchie, des solutions sont étudiées lors de cas avérés ou ressentis de souffrance au travail. Une analyse sera menée sur une année pleine de janvier à décembre.

Ce questionnaire semble bien perçu par les agents, car le nombre de refus de participation est inférieur à 1 %.

La Médecin-chef précise que chaque médecin régional est indépendant et responsable de sa politique de gestion de la santé au travail, mais que toutes les problématiques sont systématiquement remontées en centrale pour concertation.

Enquête sur la qualité de vie au travail à la DGAC

Un marché va être lancé début janvier pour sélectionner un prestataire. FO sollicite l'administration pour accélérer le processus.

Questionnaire en visite médicale de prévention

La mise en place envisagée du questionnaire EVREST par les services médicaux pose un problème en raison de la dissémination des agents de la DGAC sur plusieurs régions.

Ce sera donc un questionnaire particulier à la DGAC auquel seront invités à répondre les agents lors de la visite de prévention, sur la base du volontariat. Il faudra y associer des moyens pour le recueil et l'analyse des données.

Axes de réflexion

Le Gt propose d'orienter les réflexions vers :

- une formalisation et un suivi des visites médicales de prévention,
- une réflexion sur la procédure d'identification préservant l'anonymat,
- le suivi d'indicateurs sur les visites médicales inopinées des agents.

Constats

- Les visites de prévention restent le meilleur moyen de déceler des cas à risques. Le management de proximité invitera régulièrement les personnels à se rendre à ces visites.
- Les situations de souffrance ainsi repérées seraient plus facilement prises en compte par l'ensemble des acteurs de prévention.

Analyse des actions qui pourraient être mises en œuvre

La connaissance d'une situation à risques appelle obligation de résultat

1/ Création d'un comité directeur

Son rôle :

- fixer les orientations de la politique DGAC en matière de qualité de vie au travail, assurer le suivi des indicateurs et les actions mises en place,
- intervenir en cas de remontée directe des situations graves et urgentes.

2/ Création d'un comité de suivi

Son rôle :

- préparer les réunions du comité directeur,
- mettre en œuvre la politique définie,
- dans un premier temps, assurera le suivi du marché de diagnostic et de prévention des RPS.

3/ Mise en place d'actions vers l'encadrement

- Fournir à l'encadrement une méthodologie d'accompagnement du changement lui permettant de mettre en œuvre une nouvelle situation de travail.
- Analyser le travail des cadres afin de leur libérer du temps consacré au management de terrain.

4/ Repenser les stages de management

5/ Mise en place d'une cellule nationale de veille et de traitement des situations de souffrance morale

6/ Définir une procédure nationale de gestion de crise (événement grave)

7/ Mettre en place une procédure locale d'alerte et de signalement du harcèlement moral et des situations de souffrance

8/ Recenser et analyser les initiatives locales

9/ Communiquer sur l'action sociale de la DGAC

10/ Réactiver les comités de suivi social

Pour FO, depuis plus de dix ans, nous assistons à un démaillage systématique du tissu social, tant familial que professionnel. Il est responsable et/ou à l'origine de trop nombreux cas de souffrance des agents de la DGAC.

Former l'encadrement, repenser et adapter l'organisation du travail sont certes des axes importants de réflexion, mais aujourd'hui, il est primordial de récréer un soutien social de proximité et d'accompagner individuellement chaque agent au changement culturel et conjoncturel.

Contacts:

- D. THOMAS-SNPACM/FO : 05.57.92.81.16
- M. LENOIR-SNNA/FO : 06.23.75.03.38
- G. MAGOUTIER-SNICAC/FO : 01.58.09.40.89