

**Poussé par les obligations légales et par FO, le SG met en place le
GT "qualité de vie au travail"
(20 mai 2011)**

Historique

L'ensemble de ces travaux se définissent dans le contexte juridique et réglementaire en vigueur. La gestion des risques psychosociaux dans le cadre de la réalisation du **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) est obligatoire depuis 2009.

FO qui travaille depuis plusieurs mois sur ce dossier, a rappelé les détresses croissantes dans le service public, et l'obligation de résultat de l'employeur d'évaluer le stress et le bien être au travail. Celle-ci est renforcée par les jurisprudences rendues et la loi de modernité sociale de 2010.

Les principaux risques psycho-sociaux sont :

- le **stress** qui apparait comme risque majeur. Pour l'Agence Européenne de Sécurité au Travail, il faut équilibrer les deux plateaux de la balance : les conditions de travail et les ressources disponibles,
- le **harcèlement** moral ou physique,
- les **violences** (physiques ou verbales).

Certains indicateurs sont connus : nombre d'accidents, arrêts de travail, etc.

En fait, certaines situations quotidiennes répétées, peuvent générer du stress : exigences du travail avec autonomie et marge de manœuvre quasi-nulle, manque de reconnaissance du travail réalisé, travail empêché, exigences émotionnelles, conflit de valeurs, manque de soutien social, insécurité.

FO a souligné l'augmentation sensible du mal-être au travail dans les services publics, tous secteurs confondus, aggravée par la diminution drastique des effectifs, et a rappelé que le harcèlement était puni par la loi dans le code du travail et le code pénal.

Les réorganisations fonctionnelles passées, la mise en place d'outils complexe de gestion RH, la RGPP et le management par objectif PPO, n'ont certainement pas été de nature à minimiser ces risques.

Il est urgent de remettre très rapidement « l'homme » au centre de l'organisation du travail dans nos services. Il faut prendre en compte les limites de chacun lors de la définition des objectifs en favorisant l'écoute et le respect de l'ensemble des acteurs.

FO a demandé d'ores et déjà la formation des chefs de services, de l'encadrement intermédiaire, des représentants des personnels et des personnels de santé, hygiène et sécurité souvent en première ligne et démunis en matière de gestion des risques psychosociaux.

Il convient aussi d'informer les personnels (*précédemment, FO dans le cadre du CHS avait poussé la DGAC à produire une brochure sur le harcèlement*).

Méthodologie de travail du GT

Le GT se poursuivra en utilisant la méthode de travail suivante :

- recenser les indicateurs existant à la DGAC, en s'appuyant sur les différents rapports disponibles (bilans sociaux et BVA),
- construire une étape de diagnostic avec une double approche qualitative et quantitative,
- dresser un état des lieux des initiatives locales,
- réfléchir sur la répartition et l'organisation du travail,
- définir un lien entre « fonctionnement et humain » dans les services,
- repérer, identifier et analyser avec pragmatisme les causes du mal vivre, et notamment, les impacts des réorganisations structurelles.

FO a demandé l'évaluation des impacts des réorganisations successives et en quoi la structure de la DGAC actuelle et les organisations dans les services, les contraintes extérieures (Directives européennes, FABEC/EASA) ont créé et créent encore des difficultés.

FO se félicite de la mise en place de ce GT qui devrait lever le déni sur le sujet à la DGAC.

Ses représentants, très impliqués dans la démarche, veilleront à la mise en place d'une réelle politique de santé au travail où l'humain doit retrouver sa place.

Contacts :

- Dominique THOMAS - DSAC/SO : 05.57.92.81.16
- Michel LENOIR-CRINA/SO : 06.23.75.03.38
- Guilhem MAGOUTIER : 01.58.09.40.89