Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Direction générale de l'Aviation civile

Secrétariat général

Sous-direction des personnels

Bureau de la réglementation des Personnels et du dialogue social

Référence :

Affaire suivie par : Sandrine HORVATH
sandrine.horvath@aviation-civile.gouv.fr
Tél. : 01 58 09 41 32 - **Fax** : 01 58 09 39 32

Paris, le

CIRCULAIRE relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail

PROJET

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de création, les compétences et le fonctionnement des comités de suivi locaux au sein de la DGAC, de l'ENAC et du BEA ainsi que leur lien avec la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

I- Les comités de suivi locaux

I-1/ Principe du dispositif

Les comités de suivi locaux institués en 2004 vont désormais disposer de compétences élargies[1]. L'accroissement de leurs missions est lié, d'une part, aux travaux engagés dans le cadre de la convention avec le FIPHFP et d'autre part, aux recommandations issues du groupe de travail « qualité de vie au travail » proposant d'étendre leurs compétences aux situations de souffrance au travail.

I-2/ Création

Un comité local de suivi est institué à l'initiative de chaque directeur ou chef de service de la direction générale de l'aviation civile, de l'école nationale de l'aviation civile et du bureau d'enquêtes et d'analyses.

[1] note N°51196 SRH/SDP/5 du 11 mars 2004 relative aux comités de suivi locaux

Pour les services et directions implantés au siège de la DGAC, un comité de suivi local sera créé par service ou direction.

Il est présidé par l'autorité compétente mentionnée ci-dessus ou son représentant.

L'autorité compétente établit la décision de création et de composition du comité de suivi local de son service sur la base du modèle ci-joint. Une copie est transmise au Secrétariat général (sous-direction des personnels).

I-3/ Missions

Les comités de suivi locaux sont investis d'une **double compétence** qu'ils exercent dans des configurations différentes :

a- Le suivi de la gestion des agents en situation de handicap, maintien dans l'emploi, congés maladie

b- L'instruction des situations individuelles de souffrance au travail

a- Le suivi de la gestion des agents en situation de handicap, maintien dans l'emploi, congés maladie

Le suivi exercé par le comité a pour objectif de prévenir les difficultés d'ordre professionnel, administratif, financier et social inhérentes aux situations sus citées, de tous les agents, en coordonnant les interventions des différents acteurs dans le respect de la déontologie de chacun et en se référant aux procédures RH de gestion qui seront disponibles sur Bravo Victor.

Ce suivi s'opère, notamment, dans les situations suivantes :

- prise de poste pour les situations de handicap,
- retour après un arrêt maladie prolongé (CLM - CLD - CGM - AT),
- congés de maladie ordinaire de plus de 60 jours,
- reclassement professionnel,
- aménagement de poste conséquent,
- absence de justificatif d'arrêt de travail,
- saisine tardive du comité médical.

Une attention particulière sera portée à la prise de poste d'un agent en situation de handicap. Dans ce cadre, il convient d'évaluer la situation de l'agent concerné afin d'optimiser son intégration en étudiant les besoins en terme d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel, de formation spécifique, de travaux d'accessibilité à l'environnement professionnel en se référant aux procédures spécifiques de recrutement et de maintien dans l'emploi, consultables sur Bravo Victor.

b- L'instruction des situations individuelles de souffrance au travail

Lors d'un signalement de souffrance au travail, le directeur ou le chef de service rencontre le ou les agent(s) concerné(s) et propose des solutions. Si les solutions proposées n'aboutissent pas à l'amélioration de la situation ou si aucune solution n'est trouvée, l'autorité compétente

PROJET

convoque le comité de suivi local, dans sa configuration « instruction des situations de souffrance au travail »[2].

L'objectif du comité est de proposer la résolution des cas de souffrance au travail par la mise en œuvre de solutions applicables localement.

Le délai entre la convocation et la réunion **n'excède pas un mois** et permet aux membres du comité d'instruire le dossier.

Lors de la séance, à la demande de la ou des personnes dont la situation est examinée, un agent de la DGAC, désigné par chacune (cet agent pouvant être un représentant des personnels) peut être entendu par le comité.

Après analyse du dossier, le comité propose des actions sur le plan local. **Dans le mois qui suit**, l'autorité compétente en informe l'agent et élabore en concertation avec lui le plan de mise en œuvre.

I-4/ Composition

En plus de l'autorité compétente mentionnée au 1-2, il est composé :

- du médecin de prévention,
- de l'infirmier,
- de l'assistant de service social,
- du responsable RH,
- de l'assistant de prévention du service ou, en son absence, du conseiller régional de prévention, en tant que de besoin,
- et de tout expert interne ou externe utile à l'évaluation de la situation.

Les membres de ce comité sont ceux qui ont la charge du suivi de l'agent dans leur champ de compétences.

Dans son fonctionnement, au titre de l'instruction des situations individuelles de souffrance au travail, le comité de suivi local comprend en plus, le secrétaire du CHSCT concerné (qui est un représentant des personnels).

Les membres de ce comité sont soumis au secret professionnel.

I-5/ Modalités de fonctionnement

a - Périodicité des réunions

Les comités de suivi locaux se réunissent en tant que de besoin et au minimum une fois par trimestre.

[2] Voir en annexe 1 : Logigramme de signalement des situations de souffrance au travail

PROJET

L'autorité compétente peut prévoir que le comité tienne ses réunions dans les deux configurations précisées supra aux points 1-3-a) et 1-3-b) de façon consécutive afin de minimiser les déplacements.

De même, il pourra être prévu de tenir les comités de suivi locaux en visioconférence sous réserve de l'accord préalable des participants et du respect des conditions suivantes :

- seules les membres du comité assistent à la visioconférence,
- le respect tout au long de la séance des règles de fonctionnement prévues à ce paragraphe,
- chaque membre siégeant doit pouvoir participer au débat, le système doit ainsi retransmettre au président les signes d'un membre demandant la parole. Il doit aussi assurer la diffusion simultanée à chacune des personnes participant à la réunion des propos tenus par l'une d'entre elle.

b - Secrétariat

L'autorité compétente assure le secrétariat du comité de suivi local.

c - Convocation

L'autorité compétente convoque les membres du comité de suivi local soit sous sa forme suivi de gestion des congés maladie, handicap et maintien dans l'emploi soit sous sa forme instruction des situations individuelles de souffrance au travail **un mois** avant la tenue de la réunion.

Le ou les agent(s) dont le dossier doit être évoqué lors du comité de suivi local est (sont) informé(s) de cette réunion lorsque celui-ci examine des situations individuelles de souffrance au travail.

d - Saisine

Outre l'autorité compétente, le comité de suivi local peut être saisi par le responsable RH, le médecin de prévention, l'assistante de service social ou l'agent de prévention, s'ils estiment que la situation relève du comité.

Dans les cas de situations individuelles de souffrance au travail, le comité peut également être saisi par un représentant des personnels.

e - Recours à une étude

Le comité de suivi local peut, à l'appréciation de ses membres, demander le recours à une étude complémentaire interne ou externe afin de permettre la résolution du problème étudié.

f - Bilan annuel d'activité

Un bilan annuel d'activité sera réalisé par l'autorité compétente selon la trame jointe en annexe 2, transmis au Secrétariat général (sous-direction des personnels) et communiqué pour information au CHSCT local.

Une compilation de l'ensemble des bilans annuels des comités de suivi locaux sera transmise au sous-directeur des personnels.

PROJET

Une présentation sera faite en CHSCT DGAC présidé par le Secrétaire général ou son représentant et à la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

g- Règlement intérieur

Le comité de suivi local établit son règlement intérieur précisant notamment les règles d'organisation des séances, la convocation des membres, les règles de suppléance, le respect de la confidentialité des débats et les règles de déontologie.

h - Cas particuliers

Dans le cas où l'autorité compétente serait elle-même impliquée dans un signalement de souffrance au travail, l'un des membres du comité de suivi local pourra saisir la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

II- La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail

Une cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail est instituée au sein de la direction générale de l'aviation civile. Elle est présidée par le sous-directeur des personnels.

La décision de création et le mandat sont joints en annexe.

II-1/ Mission

La mission de cette cellule est d'analyser et régler les situations individuelles de souffrance au travail dans les deux cas suivants :

a) les situations qui impliquent directement l'autorité compétente localement,

b) les situations qui n'ont pu faire l'objet d'une résolution lors d'un examen par le comité de suivi local concerné.

a) Dans le cas où la situation traitée implique directement l'autorité compétente localement, cette dernière ainsi qu'un agent de la DGAC désigné par la personne en situation de souffrance (cet agent pouvant être un représentant des personnels) peuvent, à leur demande, être entendus par la cellule.

b) Dans le cas où la situation n'a pas pu faire l'objet d'une résolution lors d'un examen par le comité de suivi local concerné, le directeur ou chef de service ou le président et le secrétaire du CHSCT concerné participeront à la séance de la cellule.

Dans les deux cas ci-dessus, **les délais de traitement des dossiers fixés pour les comités de suivi locaux s'appliquent à la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.**

S'agissant des propositions d'actions émises par la cellule nationale, il reviendra au Secrétaire Général, le cas échéant en concertation avec le directeur général, de présenter une solution à l'agent parmi celles étudiées par la cellule.

II-2/ Composition

PROJET

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail comprend, outre le Président, les membres suivants :

- Le sous-directeur des ressources humaines de la DSNA ou son représentant,
- Le directeur de la gestion des ressources humaines de la DSAC ou son représentant,
- Le médecin chef de la DGAC,
- Le conseiller technique de service social,
- Le conseiller national de prévention,
- Le secrétaire du CHSCT DGAC,
- Un représentant des personnels siégeant en CHSCT DGAC, tiré au sort, en dehors de l'organisation syndicale qui assure le secrétariat du CHSCT.

II-3- Modalités de fonctionnement

a - Périodicité des réunions

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail se réunit à la suite d'une saisine et dans un délai maximum d'un mois après réception de cette saisine.

b - Secrétariat

La sous-direction des personnels (bureau de la réglementation et du dialogue social) assure le secrétariat de la cellule.

c - Convocation

Le Président convoque les membres de la cellule.

Le ou les agent(s) dont le dossier doit être évoqué est (sont) informé(s) de cette réunion.

d - Saisine

Les modalités de saisine seront différentes selon les cas :

- lorsqu'une solution n'a pas pu être trouvée localement, le président du comité de suivi local saisit **obligatoirement** la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

- dans le cas où l'autorité compétente serait impliquée, la cellule nationale peut être saisie par tout membre cité au II-1.

e - Recours à une étude

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail peut, à l'appréciation de ses membres, demander une étude complémentaire interne ou externe afin de permettre la résolution du problème étudié.

PROJET

De même, il pourra être fait appel aux inspecteurs du CGEDD en tant que conseil pour les solutions à proposer.

f- Règlement intérieur

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail établit son règlement intérieur précisant notamment les règles d'organisation des séances, la convocation des membres, les règles de suppléance, le respect de la confidentialité des débats et les règles de déontologie.

g- Bilan

Le Secrétaire général fait un rapport annuel au Directeur général sur l'activité de la cellule nationale et le présente en CHSCT DGAC.

III/ Création d'un comité de pilotage et d'un comité de suivi de la qualité de vie au travail

Le dispositif de suivi des situations individuelles est complété par un processus de pilotage et de suivi de la qualité de vie au travail dans son ensemble.

Un comité de pilotage et un comité de suivi de la qualité de vie au travail dans sa dimension collective sont créés. Leurs missions et leurs modalités de fonctionnement sont précisées dans la circulaire n°

***

Le Secrétaire Général,

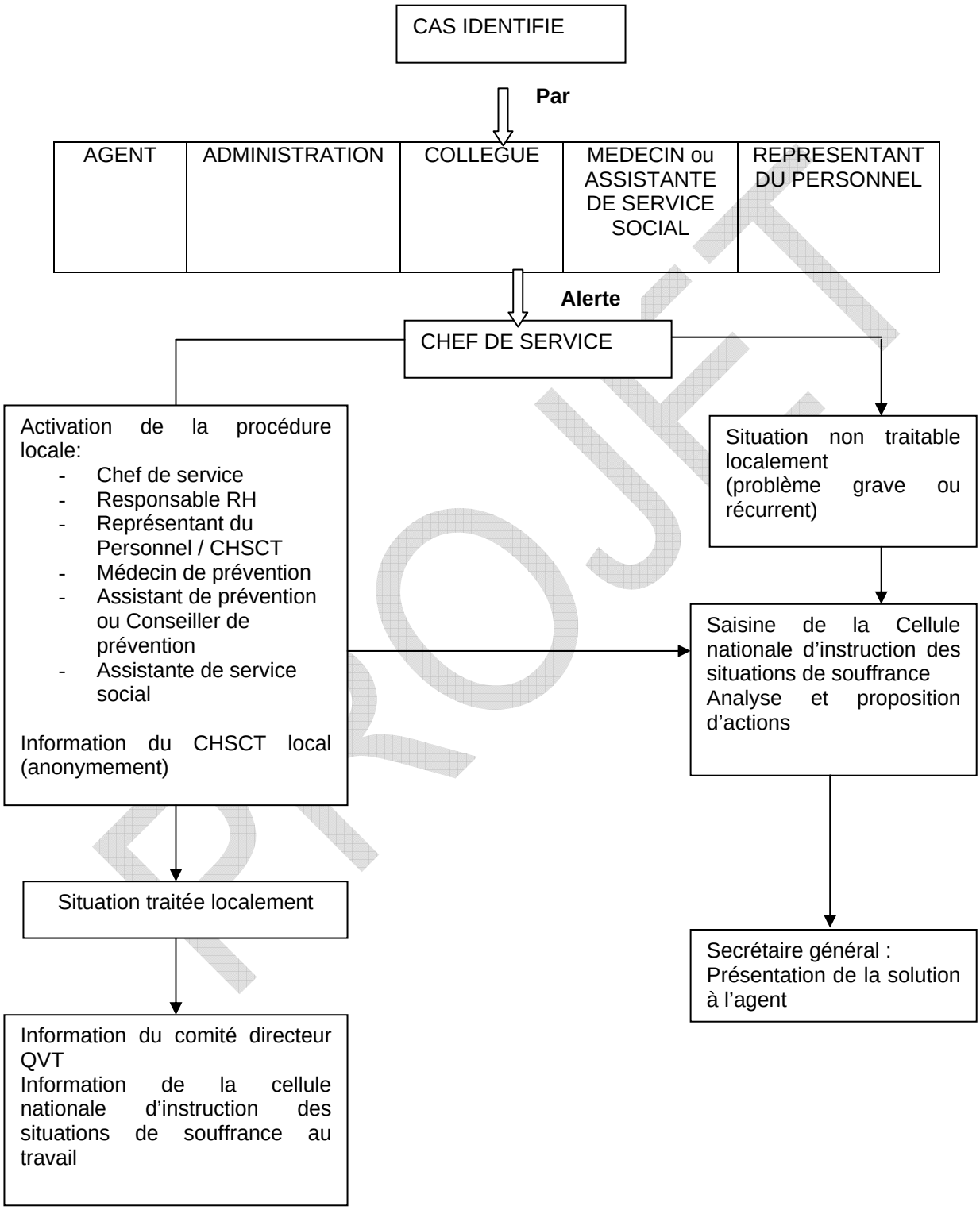
Francis Massé

PROJET

Pour vos questions éventuelles, vos contacts au sein de la sous direction des personnels sont les suivants :

- bureau SDP/1 : Valérie SAUVAGEOT et Christian BADOCHE
- bureau SDP/2 : conseillère nationale de prévention : Sandrine HORVATH
- bureau SDP/5 : conseillère technique de service social : Marie-Cécile BELLEVUE
- correspondante nationale handicap : Natalia DE CASTRO
- bureau des affaires médicales : Médecin – chef de la DGAC : Docteur Marie-Christine MONCHALIN

Annexe 1 : Logigramme de signalement des situations de souffrances au travail



PROJET