



RISQUES PSYCHOSOCIAUX : L'ÉTABLISSEMENT EXPLOITATION AÉRIENNE, JUSQUE-LÀ ÉPARGNÉ, DÉSORMAIS PLEINEMENT IMPACTÉ ! *

* Référence : l'observatoire des RPS

IL EST URGENT DE METTRE EN PLACE DES MESURES CORRECTIVES ET DES PLANS D'ACTION DE VIGILANCE SIGNIFICATIFS !



Sous l'effet des Transformations et de la mutation du monde du travail telle que la complexité grandissante des tâches, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable, tout particulièrement à Air France.

Les « risques psychosociaux » (ou RPS) regroupent l'ensemble des facteurs de risques liés à l'organisation du travail, aux relations de travail et aux conditions d'emploi qui peuvent avoir des conséquences sur la santé mentale et physique des personnes exposées.

L'exposition à ces situations de travail peut entraîner des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide. Le harcèlement moral se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

Tout type de violence au travail doit y être prohibé, en particulier le harcèlement sous toutes ses formes, qu'il soit moral, sexuel, ou discriminatoire !

Plusieurs types de risques sont à distinguer

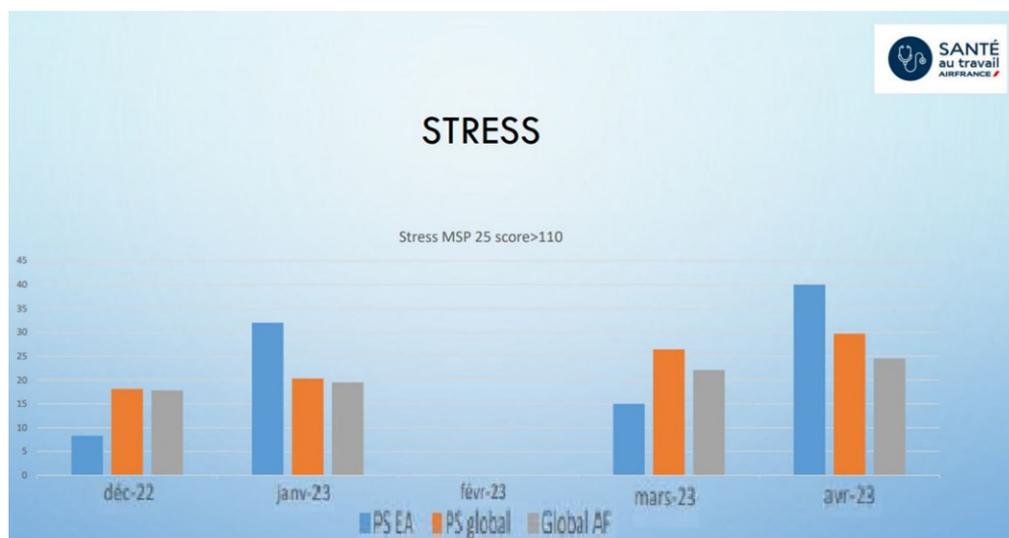
- Le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées. Il est largement plus présent à EA comparativement au global personnel au Sol et au global AF ! (cf graphique ci-dessous)
- Les violences internes commises par des personnels : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel
- L'intensité, le temps de travail, le manque d'autonomie.

Ce qu'il faut retenir

Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Voici quelques-uns des symptômes liés à des risques psychosociaux.

Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité.

Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...). Il est possible de les prévenir.



Obligation de l'employeur

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible. Cette évaluation doit être intégrée dans le document unique.

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité de résultat (article L4121-1 du code du travail) : la santé des personnels ne doit pas être altérée par le travail.

Comment doit-on aborder les risques psychosociaux ? Les 3 niveaux de prévention selon l'OMS

Prévention primaire : PRÉVENIR

C'est la prévention réelle qui élimine ou réduit les risques avant de possibles conséquences néfastes sur la santé.

La sensibilisation des personnels en explicitant ce que sont les RPS et les ressources pour s'en protéger est primordiale.

Prévention secondaire : LIMITER ET CORRIGER

C'est réduire la gravité d'un mal qu'on ne peut empêcher d'apparaître et en limiter les conséquences.

Action : Accompagnement dans les périodes de changement, sensibilisation/formation aux problématiques RPS, analyse des pratiques professionnelles.

La prévention tertiaire = RÉPARER

C'est l'étape que l'on souhaite éviter car il est déjà trop tard !

Sachez que si vous êtes victime, **vous bénéficiez du droit d'alerte et de retrait en cas de souffrance au travail.**

Vous avez la possibilité de contacter les représentants de proximité, le médecin du travail, l'inspection du travail.

Si vous êtes témoin, ne passez pas sous silence les situations de souffrance, n'hésitez pas à solliciter les représentants de la proximité ou le médecin du travail.

QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION, NE RESTEZ PAS SEUL(E), N'HÉSITÉZ PAS À SOLLICITER VOS REPRÉSENTANTS UNSA

Nos propositions

La position de l'UNSA Aérien est claire : **les efforts doivent être mis sur les actions de prévention primaire qui permettent de combattre le risque à la source**, puisqu'elles veillent à la mise en place d'organisations et de conditions psychosociales de travail qui préservent le « bien-être » des salariés. Faire l'impasse sur ce constat, ou le nier, n'aurait que le seul intérêt pour la Direction de vouloir maintenir un cap qui instaure des conditions de travail dont précisément nous savons aujourd'hui qu'elles nuisent à la santé des salariés. Cela doit se concrétiser notamment par les axes suivants :

- Responsabiliser tous les acteurs, les directeurs métiers, les chargés de projet d'organisation, de transformation et les managers de proximité dans la prise en compte du bien être des salariés avant toute mise en place de projet.
- Remettre de la souplesse dans les organisations.
- Redonner de l'autonomie, privilégier le collectif, stopper l'infantilisation.
- Restaurer la confiance, garantir une communication qui ne soit pas uniquement descendante.
- Redonner la parole collective aux salariés (mise en place de réunions d'échanges avec garantie de libre parole, favoriser la créativité, ménager des temps de parole si les employés le souhaitent)
- Améliorer l'équilibre vie privée, vie professionnelle (respect des horaires, du handicap, des temps partiels, des congés...)
- Permettre un exutoire avec la mise en place d'ateliers de sophrologie, luminothérapie, relaxation en collectif, etc.

Vos représentants UNSa Aérien Exploitation Aérienne Sol

Pascal Picoli, Rachid Benrezzag, Kathleen Laurol-Le Tonqueze, Anne-Laure Longuet