

Stress : le mal du siècle

Santé au travail, les Cadres PNC aussi en première ligne :

Selon le Ministère du travail, plus d'un salarié sur deux travaille dans l'urgence. Plus d'un sur trois reçoit des ordres ou indications contradictoires. Plus d'un sur trois déclarent vivre des situations de stress ou tensions avec son manager de proximité.

Cette analyse est applicable bien entendu à Air France et atteint même le plus haut niveau de la hiérarchie PNC. De récentes alertes ne peuvent nous laisser indifférents.

La santé au travail devient un élément clé incontournable du management dans l'Entreprise. Cela met en exergue le fait que la culture du résultat avec performance économique pour unique ligne de mire, ne peut être à elle seule un élément prépondérant de l'évaluation des Cadres PNC.

Quels indicateurs humains pour quels résultats ?

Quels sont les indicateurs mesurant la qualité relationnelle du manager, son impact pédagogique, la qualité de son écoute, de son accueil, sa capacité à trouver des solutions aux problèmes posés, sa capacité à motiver et mobiliser ses équipes ? Les indicateurs actuels se limitent à la mesure du nombre d'appréciations ou de VDC réalisées, au nombre de jours présence Secteur. De tels critères sont obsolètes, voire préhistoriques. Comment peut-on avoir l'ambition d'un management moderne dans de telles conditions.

Des critères de qualité, de performances sociales et managériales dans la relation humaine doivent être pris en compte. Des moyens associés doivent être créés incluant notamment des indicateurs de santé, de conditions de travail, de satisfaction dans son emploi et de performance relationnelle.

Il ne faut pas oublier que le risque psychosocial est depuis 2007 la première cause de consultation pour maladie professionnelle et le PNC plus que tout autre par la typologie de son travail « nomade » est exposé à des difficultés.

La crise, le manque de visibilité, la faillite des rapports humains, le manque d'autonomie, sources de stress.

Le SNPNC est signataire de l'Accord Triennal de Méthode et de Prévention des Risques Psychosociaux de janvier 2010. Cet accord prévoit de «renforcer les pratiques managériales de prévention au plus près du terrain ». Qu'en est-il pour les Cadres PNC ?

Si nous déplorons que les choses ne bougent pas assez vite, les délégués SNPNC ne restent pas les bras croisés. Des pistes sont déblayées, pour ne pas dire des chantiers avec des questions qui doivent apporter des réponses.

Au hit-parade des sources de stress se trouve l'interruption de tâches. Avec plusieurs projets avortés de réorganisation de l'activité Cadres PNC, nous n'avons pas vraiment vu jusqu'à présent une véritable volonté d'apporter des solutions.

Des objectifs clairs, mesurables et des signes de reconnaissance permettent de clarifier les relations, donc de réduire les zones d'ombre sources de stress. **La rédaction des FAA va dans ce sens. Que dire lorsque nous constatons que pour les G2 les bonus sont attribués alors que les FAA ne sont pas toutes rédigées, et que même lorsqu'elles sont rédigées, elles ne sont pas suivies des entretiens prévus.**

Trop de « réunionnites » et manque de moyens ? Faut-il rappeler que le manque de moyens et de leviers sont sources de stress pour le manager. Nous avons notre analyse sur ce sujet et nous en ferons part lors notre entretien avec A. Bernard et L. Bargeton.

Il devient urgent de donner des moyens humains supplémentaires (Cadre PNC) aux postes à responsabilité qui aujourd'hui sont au «taquet» : Responsable de Division, DPGU ...

D'une façon générale toute la filière attend plus d'échanges directs et de management de proximité. En un mot plus de relations « humaines ».

Les mobilités sont-elles anticipées, réfléchies et organisées ? L'entreprise se donne-t-elle les moyens de prévenir les risques qui lui sont liés. Pouvons nous imaginer des mobilités mal gérées sources de dépressions ?

La formation et l'accompagnement dans un nouveau poste sont des priorités incontournables, l'Accord 2008-2013 Chapitre H, signé par le SNPNC a amélioré les choses mais nous pouvons encore progresser sur le sujet.

Conclusion :

Le sujet du stress est également lié à la façon dont la filière Cadre est organisée et structurée. Dans un prochain tract, nous vous ferons part de nos réflexions suite à notre rencontre avec la Direction Générale et celle du PNC ainsi que de nos propositions.

Plus forts ensemble, syndiquez vous !

1, rue de la Haye – bât le Dôme – 95 732 Roissy cdg cedex 01.49.19.58.18