

REUNION DU COMITE DE SUIVI NATIONAL DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le comité de suivi national QVAT s'est réuni le jeudi 07 février 2019 sous la présidence de la sous directrice des personnels. En ouverture de séance, FO est intervenue pour regretter que CHSCT R DGAC du 27 novembre 2018 n'ait pas permis la validation des textes relatifs à la QVAT et au fonctionnement de ses instances (CSL et CNISIST).

Ces textes représentaient pourtant des avancées importantes pour la pérennisation de la politique QVAT à la DGAC.

Rappel du plan d'action national

Rappel des actions qui devaient être mises en œuvre en 2018 :

1. Poursuivre le processus de sensibilisation de l'encadrement sur les risques psychosociaux impulsé par la Secrétaire Générale de la DGAC.
2. Définir le contenu d'un bilan quantitatif et les modalités de son obtention, réaliser ce bilan sur le fonctionnement des CSL et de la CNISIST afin de définir des pistes d'amélioration de ces instances.
3. Evaluer la QVAT lors des entretiens professionnels afin d'en assurer la traçabilité.
4. Systématiser le retour d'expérience lors de la mise en œuvre de nouveaux systèmes, le but étant d'augmenter l'appropriation et la satisfaction des agents et des équipes.

Rappel de l'action qui sera mise en œuvre en 2019 :

1. Etendre cette expérimentation au niveau de services volontaires. Un retour d'expérience sera réalisé fin 2019.

Suivi de plan d'action

L'administration a présenté un premier retour de l'expérimentation de l'évaluation de la QVAT lors des entretiens individuels.

Malgré un questionnaire peu explicite, la démarche a été largement appréciée tant par les managers que par les agents. Ils ont généralement apprécié ce temps d'échanges sur leur quotidien professionnel. Cet échange a créé des attentes importantes et a développé une volonté de voir mis en œuvre les actions proposées.

Suite à l'intervention d'une OS, il sera demandé aux agents de se prononcer sur l'anonymat de la démarche lors de la prochaine campagne.

Pour FO, cette évaluation doit permettre d'appréhender par une approche différente les implications qu'ont les objectifs professionnels sur la vie des agents. L'objectif étant la mise en œuvre de la prévention des RPS par un suivi efficient et personnalisé de la QVAT. Cette démarche est difficilement compatible avec la notion d'anonymat.

L'étude des différents indicateurs QVAT montre de réelles difficultés de mise en œuvre. Les indicateurs 6 (changement d'organisation) et 13 (temps de présence sur le poste), non obligatoires par la Fonction publique, jugés difficiles à évaluer sont suspendus.



L'indicateur 3 (taux d'actes de violence envers le personnel), rendu obligatoire par la Fonction publique, sera difficile à appréhender, de plus, le constat est fait qu'il sera vraisemblablement sous-estimé.

Séminaire itinérant

L'administration a présenté un point étape du séminaire itinérant lancé en 2017. L'objectif affiché est d'aider les cadres dans l'exercice de leur responsabilité notamment par une meilleure appropriation de la culture managériale de la DGAC, par une sensibilisation aux risques notamment juridiques et par le développement d'une culture d'expression ascendante permettant à la hiérarchie de mesurer les décalages entre les directions et la réalité du terrain.

Le contenu de ce séminaire a été construit avec la participation de la Direction générale de la DGAC, les acteurs RH, les acteurs juridiques, les acteurs médico-sociaux et des directions métiers.

Le séminaire en chiffres : 13 sessions sur 11 sites géographiques avec 617 cadres formés. La qualité globale de cette journée a été évaluée à 8/10 par les participants dont 89 % se sont déclarés satisfaits.

Les actions plébiscitées par les stagiaires :

- La prise en compte rapide des problèmes pour éviter qu'ils ne s'amplifient.
- L'importance de l'écoute et de la reconnaissance.
- L'importance de définir, d'expliquer et de faire appliquer le cadre professionnel.

Evaluation qualitative des CSL et de la CNISIST

La société BeBetter & Co est le nouvel intervenant auprès de la DGAC pour l'accompagner dans la démarche de diagnostic et de co-construction de solutions pour améliorer le fonctionnement des CSL et de la CNISIST.

Leur méthode :

- Mieux impliquer les parties prenantes.
- Aligner les constats sur un diagnostic partagé.
- Prioriser et favoriser la mise en action.
- Travailler la cohésion des équipes impactées par le projet.

Les modalités de pilotage de la mission s'organisent autour de la création d'une équipe projet. Elle s'assurera de la réalisation des travaux et de l'atteinte des objectifs, du pilotage et du suivi opérationnel des chantiers, de l'arbitrage des questions opérationnelles et de l'identification des ressources stratégiques.

FO a demandé que le secrétaire du CHSCT R DGAC soit intégré l'équipe projet.

Le planning proposé :

- Phase 1 de janvier à juin : cadrage de la mission et diagnostic du fonctionnement des instances.
- Phase 2 de juillet à octobre : étude approfondie du fonctionnement de 4 CSL (minimum) et de la CNISIST.
- Phase 3 de novembre à décembre : présentation du projet final.

FO regrette que le point 4 du plan d'action pluriannuel n'ait pas donné lieu à une présentation !

FO vous rappelle que tous les comptes rendus sur la mise en œuvre de la QVAT commencé en 2011 sont disponibles sur le site <https://fodgac.fr>

Vos représentants FO :

Anne Giacometti-Lizot (SNNA-FO)

Dominique Thomas (SNPACM-FO)

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

<http://www.fodgac.fr/fr/adhesion/>

