



CR de la réunion du comité de suivi national « QVAT » du 09 avril 2014

Contact: D. THOMAS (SNPACM/FO): 05.57.92.81.16- F. BARRET (SNNA/FO): 06.23.75.03.38

Il y a un peu plus d'un an, les comités de suivi locaux (CSL) étaient créés par la circulaire n°12-477 du 02 novembre 2012 à la DGAC.

De puis, la « QVAT » est devenu un chantier majeur dans l'agenda social 2014 de la Fonction Publique.

Beaucoup plus ambitieux, il doit intégrer :

- *Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail,*
- *La prévention des risques psychosociaux,*
- *La gestion des âges de la vie*
- *La prévention et la prise en compte de la pénibilité.*

Les négociations reposent actuellement sur deux piliers :

- *Le travail et son organisation*
- *La gestion des temps optimale*

Les suites données

L'administration nous informe que 41 CSL ont été créés sur les 43 attendus, seul la Polynésie, les Antilles (SNA) et le BEA semble encore résister...

Un questionnaire a été envoyé à tous les présidents de CSL sur leur fonctionnement incluant un retour d'expérience.

72 % des services ayant convoqué un CSL ont répondu au questionnaire.

Un débriefing sera proposé lors d'une prochaine réunion du CCHSCT DGAC.

Un guide rappelant le rôle de chacun des membres siégeant en fonction des configurations du CSL et ses grands principes de fonctionnement est en cours de réalisation par SDP afin de faciliter la tenue de ces comités.

Il abordera les thématiques suivantes :

- La méthodologie de travail,

- Le rôle des différents acteurs,
- Le fonctionnement des CSL,
- La procédure de saisine,
- La diffusion et l'archivage des comptes rendus

En annexe il proposera :

- Un modèle de convocation,
- Un modèle de tableau de suivi
- Un modèle de compte rendu

En parallèle, un guide pour les agents en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi est en cours de réalisation.

Les premiers éléments issus du retour d'expérience :

Remarques générales :

- Un CSL doit être un lieu d'échange et de recherche d'une solution constructive favorisant la cohésion des interventions.

- La saisine ne peut pas être anonyme,
- Les règlements intérieurs doivent respecter la trame nationale transmise avec la circulaire
- Assouplir l'organisation des CSL à la tenue de deux réunions annuelles minimum.

Le compte rendu :

- Réalisé par le service RH et signé par le président du CSL
- Strictement réservé à chaque membre permanent, il est **confidentiel**.
- Archivé par le service RH dans le cadre du suivi des CSL mais aucune trace ne doit apparaître dans le dossier administratif de l'agent

Tenue d'un CSL en configuration souffrance au travail :

- L'accord de l'agent est obligatoire,
- Le chef de service doit présider le CSL
- Toutes les possibilités doivent pouvoir être envisagées localement.

Le renvoi au niveau national ne devant être qu'exceptionnel, il se justifie uniquement par l'implication de l'autorité compétente.

Par contre, si un membre autre que l'autorité compétente est impliqué, le CSL se tient en son absence, la sous direction des personnels peut être consulté si besoin.

La formation des managers :

SDP6 a programmé 6 sessions en 2013 et 3 en 2014, ainsi, 90 managers auront assisté fin 2014 à cette formation.

Rappel Cette formation est axée sur :

- Connaître le cadre législatif des RPS, les acteurs concernés et le rôle du manager,
- Détecter les signes de souffrance au travail au sein de son équipe,
- Prévenir les situations à risque,
- Identifier et contrôler les facteurs du stress
- Gérer les situations d'urgence

Les membres du CCHSCT ont été formés sur la prévention des risques psychosociaux.

Il en découle un bilan général plutôt positif des stagiaires qui ont pu confronter leur expérience et échanger sur le sujet.

Il semble néanmoins difficile d'organiser des sessions par manque de candidat, qui ne se manifestent qu'à l'occasion de problèmes rencontrés.

En conclusion

Comme souvent évoqué, une culture commune du management basée sur la santé sécurité au travail est nécessaire à la DGAC.

Pour y parvenir, la construction d'un parcours de maintien des compétences managériales tout au long de la carrière des agents associé à des formations d'analyses pratiques de groupes, semble la démarche à privilégier.

La société GESTE

La société GESTE candidate retenue sur le marché QVAT a présenté sa démarche.

Rappel des prestations prévues dans le marché :

- Élaboration d'un plan de communication et cadrage de la démarche
- Élaboration de diagnostics quantitatifs et qualitatifs
- Élaboration d'un plan d'action national
- Accompagnement dans la mise en œuvre des actions décidées.

A cette occasion, elle a également présenté un condensé des premières attentes exprimées lors d'entretiens menés auprès des OS, de l'administration ainsi des contacts « Métier » effectués sur 4 sites.

Les attentes s'articulent autour de :

- Clarifier la notion de RPS
- Détecter la souffrance au travail
- Casser les stéréotypes
- Objectiver les situations pour sortir du conflit
- Progresser sur la gestion des RPS
- Mettre l'accent sur la prévention plutôt que sur la réparation
- Donner des perspectives aux agents

La société GESTE a proposé la création d'un groupe de pilotage de la démarche RPS d'une quinzaine de membres représentatifs de la DGAC et de ces métiers.

Ce groupe aura pour mission de valider les actions.

