



**MINISTÈRE  
CHARGÉ  
DES TRANSPORTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# PLAN QVAT DSNA 2023

# Plan d'action QVAT de la DSNA (2022 et 2023)

- 2 axes spécifiques pour la DSNA :
  - Associer les personnels aux objectifs collectifs et renforcer une culture interne collective (avec comme sous - actions : renforcer la communication interne et lancer la transformation culturelle de la DSNA)
  - Accompagner la transformation vers le télétravail pérenne

Ce plan global est décliné au niveau de l'ensemble de la DSNA :

- Une approche globale associant le TOP 80 de la DSNA et pilotée au niveau de la direction de la DSNA
  - Une approche DO associant les chefs d'organisme, les chefs de service SE et ST et se déclinant jusqu'aux chefs de subdivision. Les travaux sont suivis dans le cadre du Groupe de Suivi « baromètre social » qui intègre les problématiques télétravail, LVSS, formation des managers, risques RPS et QVAT.
  - Une approche DTI globale associant le CODIR DTI et se déclinant notamment via communications auprès de l'ensemble des agents.
-

# Associer les personnels aux objectifs collectifs et renforcer une culture interne collective

## Pour l'ensemble de la DSNA :

### Renforcer la communication vers les agents :

- 1<sup>er</sup> janvier 2022 : développement du pôle Communication interne ( 2 agents, recrutement en cours d'un 3<sup>ème</sup> agent d'ici l'automne 2023)
  - Ouverture le 9 juin 2022 du portail « my.dsna.fr »  
Objectif : renforcer la communication interne sur les projets techniques , la transformation , l'innovation au sein des organismes de la DSNA (DO, DTI, Farman). Mise en place de décrochages locaux, diffusion de vidéos, de communiqués , de newsletters ...
-

# Associer les personnels aux objectifs collectifs et renforcer une culture interne collective

## Pour l'ensemble de la DSNA :

### **A la rencontre des personnels et de l'encadrement :**

- Séminaire de l'encadrement (TOP 80) de la DSNA les 8 et 9 juin 2022 à Saclay (91) : stratégie, valeurs, leviers de réussite , partage des objectifs
  - Mise en place à compter de septembre 2022 d'un TH élargi mensuel avec le TOP 80 : partage des enjeux et de la stratégie de modernisation technologique, évolution de l'organisation, enjeux et outils RH
  - Séminaire de l'encadrement (TOP 80) de la DSNA les 26 et 27 septembre 2023 à Saclay (91) : mise en place du nouveau plan stratégique ...
  - 10 déplacements du Directeur de la DSNA sur les sites de la DO et de la DTI depuis décembre 2022 (format type : 1 journée sur site avec visite des locaux, rencontre/amphi avec les personnels, l'encadrement et les OS)
-

# Associer les personnels aux objectifs collectifs et renforcer une culture interne collective

Pour l'ensemble de la DSNA :

## Un nouveau plan stratégique

La stratégie s'articule en :

- Des constats
- Une ambition : « une DSNA, performante, moderne et éco-responsable »
- 4 axes de transformation
- Une mise en œuvre à travers des plans de transformation

Présentation de la stratégie par le DSNA et son comité directeur:

- aux encadrants (jusqu'à chef de subdivision en général) : 5 dates en visioconférences
  - 4 déjà réalisées, prochaine avec la PF et la NC le 15 juin
- organisation à la rentrée 2023 de 2 sessions de présentation de la stratégie à l'ensemble des agents DSNA

Prochaines étapes:

- élaboration d'un document synthétique, sous forme de la plaquette, résumant la stratégie
  - déclinaison de la stratégie à travers des plans de transformation thématiques
-

# Associer les personnels aux objectifs collectifs et renforcer une culture interne collective

## Pour la Direction des Opérations :

Lancement d'une dynamique de réflexion collective à la DO en quatre étapes.

Objectifs : prendre conscience des défis à relever et mettre en œuvre des plans d'actions pour y répondre.

- 1<sup>ère</sup> étape : séminaire du 13 au 15 octobre 2021 avec la direction DO, les chefs de domaine DO et les chefs d'entités. Identification de 5 thématiques de transformation et de priorisation des missions de la DO
  - 2<sup>ème</sup> étape: séminaires du 31 mars et 1er avril 2022 avec la direction DO, les chefs de service exploitation et de service technique, les chefs de pôle DO: prendre conscience des enjeux, dégager les thèmes de transformation et les premières actions associées.
  - 3<sup>ème</sup> étape : séminaires locaux d'une durée d'une journée animés par les chefs d'entité associant l'ensemble de l'encadrement jusqu'aux chefs de subdivision et RSMI pour compléter les réflexions entamées. L'objectif a consisté, sur la base des thèmes issues des deux premières étapes, à proposer des actions concrètes pour répondre aux objectifs fixés. Exercices sur le management du changement et la priorisation des actions.
  - 4<sup>ème</sup> étape :
    - Restitution des synthèses des séminaires locaux les 15 et 22 mars 2023 (17 séminaires, 7 mois, 6 régions, 11 villes, 320 participants) et fourniture des bilans de proposition d'actions par site sur les thématiques : le client au centre, la modernisation technique, le contrat de service, l'agilité/simplification, le contrat social, la boîte à outils RH.
    - Lancement d'une réflexion de réorganisation de l'échelon central DO : Séminaires 9 Septembre 2022, 24 janvier et 30 mai 2023, proposition de décision d'organisation en cours de production pour mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2024.
-

# Renforcer une culture collective, transformer les pratiques collectives et individuelles – Donner du Sens

## Pour la Direction de la Technique et de l'Innovation:

Une démarche Globale autour de 4 axes thématiques afin de redéfinir la dynamique de la DTI pour un fonctionnement collaboratif, transparent, et orienté utilisateurs .  
L'ambition globale de la DTI , dans le cadre et au bénéfice de l'ambition DSNA, porte sur ses activités d'Architecture et d'ingénierie, de définition d'un schéma directeur, son rôle de référent technique mais également sa capacité à assurer une veille efficace.

Pour cela, un travail est mené en parallèle sur :

- les pratiques individuelles & collectives
- les pratiques & postures managériales

- Suite à la réorganisation de la DTI, des groupes de suivi ont été mis en place avec les OS . Ils sont désormais mensuels.
- Un sondage interne DTI a été lancé le 30/05 pour établir un bilan de cette transformation du point de vue des agents, le sondage sera clos le 30/06.
- Dans la continuité des séminaires de 2021 et 2022 (encadrement DTI), différentes actions orientées encadrement ont été mises en œuvre, regroupées dans une démarche « Impulsion » :
  - Séminaire encadrement en janvier 2023, autour du thème « rôle et place du manager »
  - Séminaire Codir DTI en mars 2023 : autour du thème « Partager le Sens et nos priorités » & « Transformation Managériale », le rythme de séminaire encadrement et Codir se poursuivra en 2023-2024
  - Un amphithéâtre de présentation des attentes de la DSNA vers la DTI en présence du DSNA (février 2023) suivi d'amphithéâtres « stratégie technique » (semestriels : mars 2023 – juillet 2023) en présence de la DSR, de la DO et de la DSEC.



# Renforcer une culture collective, transformer les pratiques collectives et individuelles – Donner du Sens



## Pour la Direction de la Technique et de l'Innovation:

- Mise en place d'actions pour une culture commune sur les thématiques suivantes :
  - architecture et Ingénierie : communauté de pratiques, webinar, communications ( vidéo, livret d'architecture )
  - des pratiques managériales
  - autour de la QVAT via la communication de visuels/ support sur les thèmes suivants : conseils du « bon collègue », principes de la gestion du temps à la DGAC, rôle du CMC, solidarité en milieu professionnel ...
  - autour du développement durable : webinar, actions de sensibilisations, proposition d'événements (sortie vélo, zone de gratuité, ...)
- Suivi de la notation QVAT comme point d'alerte : mieux identifier les agents en surcharge de travail ou en difficultés relationnelles, mieux piloter leur plan de charge.
- Un travail sur l'intégration des nouveaux arrivants avec :
  - deux journées de formation/présentation & échanges
  - une sensibilisation / suivi de l'encadrement pour accompagner ces arrivées





# Accompagner la transformation vers le télétravail pérenne

## Echelon central

- Les agents bénéficient pleinement des dispositions DGAC pour les agents à horaires de bureaux
- Pas de problématique spécifique à l'Ec

## DTI :

- Les agents bénéficient pleinement des dispositions DGAC pour les agents à horaires de bureaux
  - Une enquête a été diffusée auprès des agents, après concertation avec les OS, pour un bilan à jour des pratiques et difficultés ( février 2023) – taux de réponse de 52%
  - Une restitution de cette enquête aux encadrants pour relais vers les équipes, une communication élargie en cours de préparation
  - Des conseils pratiques diffusés ( guide INRS sur le Télétravail par exemple)
-

# Accompagner la transformation vers le télétravail pérenne

## Pour la Direction des opérations :

- Une première étape a permis d'ouvrir le télétravail aux ICNA détachés et aux IESSA en MS
  - Dans le cadre de la prolongation de l'expérimentation, élargissement du télétravail pour les agents opérationnels suite au CT DO du 25/11/2022
  - Les activités de formation en EAO sont tout particulièrement adaptées
  - Un bilan de l'expérimentation sera mené en 2024
-

## Amélioration des locaux de travail – travaux en cours

- DO échelon central :
    - Révision/ réglage des chauffage cet hiver suite aux difficultés majeures rencontrées
    - Mise en place d'un projet pilote (appel à projet national par l'Etat) pour l'adaptation des locaux à la nouvelle façon de travailler (150 Keuros avec un objectif de début des travaux fin 2023)
    - Rénovation du bâtiment actuel : le SNIA a été missionné pour une rénovation lourde. Les études ont débuté.
  
  - NBT Orly : livraison des nouveaux locaux en 2022, NBT Marseille-Provence : livraison de la 1<sup>ère</sup> tranche fin 2023; dans les deux cas, on rénove et on gagne des M<sup>2</sup>.
  
  - Investissement de l'ordre de 6 millions d'euros sur nos infrastructures.
-

# Dossier de Presse du Gouvernement

## Février 2023 – Projet DTI Lauréat : Rénovation de l'espace Direction/zone centrale pour l'adapter aux nouveaux modes de travail

### REPENSER NOTRE MODELE DE TRAVAIL: UNE DEMARCHE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Dossier de Presse du Gouvernement  
Février 2023



Exemple 5 : **DGAC** - Direction générale de l'aviation civile

OCCITANIE  
Toulouse

Raisons du projet : Réaménagement de l'espace de travail de l'équipe de direction, avec optimisation des surfaces et multiplication de la variété des positions de travail.

Montant financé : **200 000 €**

**43 AGENTS** **650 m<sup>2</sup>**



Il s'agit ainsi de transformer un immobilier public de bureaux [...] pour **le rendre plus durable, plus flexible et plus adaptable** aux différents modes d'organisation du travail [...]

Il ne s'agit plus de raisonner en fonction de la place de l'agent dans la hiérarchie, mais en fonction de son **besoin et des usages**, avec un environnement de travail adapté à son métier et à ses différentes positions de travail au sein d'une même journée.

