

Accord n°2021-06 relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

1. Préambule.....	2
1.1 Contexte national	2
1.2 Gustave Roussy et la QVCT	3
2. Objet de l'accord sur la QVT et les Conditions de Travail.....	4
3. Champ d'application.....	5
4. Définition de la QVCT.....	5
5. La promotion en faveur de la QVCT à Gustave Roussy	5
5.1 Les accords et avenants existant en faveur de la QVT	5
5.2 Les dispositifs existant en faveur de la QVCT	7
5.3 Outils de synthèse de l'existant de la QVT à Gustave Roussy et suivi des actions.....	8
5.4 Engagement d'actions en faveur de la QVCT	9
6. La démarche QVCT instituée à Gustave Roussy	9
6.1 Les acteurs de la démarche QVCT	9
6.2 Déployer et faire vivre le Cercle de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (CQVCT).....	11
6.2.1. Missions du CQVCT	11
6.2.2 Composition du CQVCT.....	11
6.2.3 Sensibilisation des membres du CQVCT	12
6.2.4 Fonctionnement du CQVCT	12
6.2.5 Définir la notion d'expérimentation du CQVCT.....	15
6.2.6 Mettre en paroles le travail : les espaces de discussion.....	15
6.3 Les indicateurs du CQVCT	17
6.3.1 Indicateurs de santé au travail	17
6.3.2. Indicateurs de fonctionnement.....	17
6.3.3. Indicateurs du pilotage social.....	17
6.3.4. Evaluer la QVCT des salariés.....	17
7. Dispositions diverses	17
7.1 Durée de l'accord et entrée en vigueur.....	17
7.2 Révision de l'accord	17
7.3 Notification, Dépôt et publicité de l'accord	18
8. Annexes	18

CF

AS

FG

1. Préambule

1.1 Contexte national

Les enjeux de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), procédant d'une évolution globale de notre société, ont pris une place croissante dans les organisations sanitaires en raison des nombreuses transformations qui ont traversé ces dernières années le secteur de la santé. Cette institution ancienne et protéiforme que représente l'hôpital, plus particulièrement, est un monde en soi : microcosme de la société, reflet des tensions et des défaillances que l'ordre social ne parvient pas à prendre en charge, espace symbolique où se concentrent et se jouent les interactions multiples avec les principales dimensions de la condition humaine et ses limites : le corps, la santé, la maladie, la douleur, la vie, la joie, la mort, etc. Bien d'autres mondes coexistent à l'intérieur de cet univers à part entière : les confréries médicales et soignantes, l'administration, avec les règles de métiers propres à chacun, les procédures, langages et codes afférents, mais dont la singularité et la vocation partagées consistent à être tournées vers le soin et la recherche de guérison de l'individu vulnérable, à la fois sujet et objet de cette attention plurielle. A ce titre, l'hôpital est le « *garant de la stabilité morale, sociale et sanitaire dans l'équilibre du corps et de l'âme des individus* »^{1,2}, mission reléguée parfois au rang de sacerdoce pour celles et ceux qui la portent, héritage d'une longue histoire.

Alors que cette mission est restée identique à travers les siècles, le cadre institutionnel des établissements sanitaires n'a jamais cessé de se modifier au gré des progrès de la médecine, des lois et des règlements. Plus de mille cinq cents ans d'histoire complexe et tumultueuse ont façonné l'hôpital d'aujourd'hui. L'environnement économique, social et politique, étant aussi en changement constant, a exercé en conséquence une influence permanente sur le fonctionnement des hôpitaux.

Le cycle du changement permanent n'a cessé de se complexifier. L'hôpital en France, devenu désormais « hôpital-entreprise » ainsi relégué au rang des organisations du travail sous pression, mettant le soin sous tension, n'échappe pas à cette réalité, plus particulièrement depuis ces vingt dernières années : flot interrompu des réformes, renouvellement profond et intense des modèles économiques et gestionnaires, patient-acteur du système de soins, évolution de l'offre de soins, innovations médicales, technologiques, changements organisationnels, etc. L'hôpital contemporain en perpétuel changement est potentiellement à risque psychosocial et ses acteurs en constante nécessité d'adaptation. L'amélioration des conditions de travail est souvent perçue sous l'angle des risques professionnels et de la prévention, ce qui est une partie du système global de quête de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Dans ce contexte national de transformation constante et d'intensification de l'activité (T2A), communes à l'ensemble des établissements de santé, la démarche Qualité de Vie et des Conditions de travail constitue une des réponses aux multiples enjeux hospitaliers pour favoriser l'expression et les possibilités constructives d'agir des individus, incitant l'organisation à devenir plus apprenante, le management de proximité davantage inscrit dans la dynamique de réussite de leurs collaborateurs, mais aussi pour une meilleure prise en considération de l'individu, devenant ainsi acteur de son travail. La démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail peut être considérée comme une des réponses efficaces à l'efficience hospitalière requise reposant sur l'équilibre de trois impératifs : concilier l'optimisation de la qualité des soins, la qualité de vie au travail et la performance globale pour s'orienter vers un hôpital socialement responsable, valorisant l'intelligence collective, l'autonomie et la responsabilisation de ses ressources humaines.

¹ Hamida, C. L'histoire des hôpitaux, institutions normatives des sociétés, Colloque *Histoire des hôpitaux*, Musée de l'Homme, Archéologie de la santé – anthropologie du soin, 30/11-01/12/ 2016, Paris.

² Poisat, J. (1999) *L'histoire hospitalière aujourd'hui*, Publications de l'université, (215) pp. 147-154.

L'Accord National Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail du 19 juin 2013 a institutionnalisé le sujet. La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et l'emploi ainsi que la loi dite Rebsamen du 17 août 2015 ont renforcé les enjeux du dialogue social, notamment sur la question de l'égalité professionnelle. D'une approche des conditions de travail sous l'angle de la gestion des risques, le mouvement national s'est orienté vers une « *politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* ».

L'Accord National Interprofessionnel sur la Santé au Travail du 10 décembre 2020 a élargi la QVT en prenant en compte les conditions de travail, afin de prévenir les risques professionnels. La Loi n°2021-1018 du 02 août 2021 visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail a transposé l'ANI dans le corpus législatif. Cette loi vise à renforcer l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité, ainsi que la désinsertion professionnelle face à l'évolution croissante des métiers et au risque d'inadéquation poste/compétences.

De nombreux travaux internationaux continuent de mettre en évidence les liens entre d'une part, les conditions de travail, le management et le climat social et d'autre part, la qualité des soins et la satisfaction des patients. Qualité de vie au travail et qualité des soins sont intimement liées selon la Haute Autorité de Santé (HAS). Cette conviction, étayée par les témoignages de professionnels et d'usagers, est à l'origine de l'introduction d'un critère sur la « promotion de la qualité de vie au travail » dans le manuel de certification V2010 et des travaux menés en lien avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) depuis cette période. Une revue de la littérature³ permet de fixer le fondement scientifique de cette conviction. Elle explore les travaux menés par des chercheurs de diverses disciplines : épidémiologie, sociologie, psychologie, sciences politiques, sciences de gestion, santé publique, etc. Cette pluralité de regards a permis de mettre en lumière un matériau riche, éclairant l'évolution des conditions de travail de ces 20 dernières années, l'impact des innovations techniques et organisationnelles sur les prises en charge des patients et sur le travail des professionnels, l'impact des réformes, etc. Parmi ces travaux, certains présentent l'intérêt de se fonder sur une approche positive du travail, construite sur les ressources de l'activité, les ressources psychosociales plutôt que sur les risques, ainsi qu'y invite la notion même de qualité de vie au travail.

Avec l'appui de l'ANACT, la HAS développe à son tour l'intérêt à agir à partir d'un socle commun de représentations sociales autour de la QVT, de repères et de pistes d'actions, rendant désormais obligatoire cette thématique dans la démarche de certification par le biais du compte qualité. Plus généralement, le monde du travail reconnaît la nécessité de gérer des marqueurs attestant des efforts conduits en faveur d'un meilleur équilibre de vie de l'homme dans la société, et de donner ainsi des garanties aux salariés quant à la recherche d'une harmonie entre la qualité du travail fourni, la qualité perçue dans l'exercice même du « travailler », l'épanouissement professionnel et l'enrichissement de sa vie personnelle.

1.2 Gustave Roussy et la QVCT

Chaque acteur de notre Etablissement dispose d'une définition qui lui est propre en matière de QVCT, ce qui donne au sujet la complexité de devoir aborder plusieurs thématiques touchant par exemple à la durée du travail, à son organisation, à la logistique sur nos sites, au déroulement de carrière, à la reconnaissance salariale et à la considération de ses collègues, aux garanties sociales immédiates ou différées, etc.

³ https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2016-02/revue_de_litterature_qualite_de_vie_au_travail.pdf

Gustave Roussy travaille depuis ces dernières années à la prise en considération de la QVT au travers de réalisations thématiques (Santé, Prévoyance, Egalité professionnelle, etc.) sans pour autant la nommer, et sans avoir défini les perspectives complémentaires permettant d'envisager son terme. La QVT a pour origine la conscience que l'être humain est au cœur de notre organisation et de la prise en charge de patients ; elle a pour objectif infini d'aller toujours plus loin dans la recherche d'une satisfaction réciproque de l'individu et de son organisation, afin de maximiser le plaisir et l'efficacité.

La QVT était à l'honneur dans le précédent projet d'établissement 2015-2020, dans le cadre de la thématique pluri-professionnellement co-élaborée intitulée « Attractivité et fidélisation des personnels ». Elle l'était également dans le cadre de l'appui renforcé à l'exercice managérial, fil rouge du projet Innovation Managériale, considérant la QVT comme un axe fort de notre management qui doit savoir utiliser les outils de la QVT pour organiser dans des conditions exemplaires les rapports de l'homme au travail.

Elle l'est à nouveau dans le Projet Stratégique Institutionnel (2020-2025) et « Gustave Roussy 360 » portant les ambitions stratégiques pour la décennie à venir (2020-2030)⁴ : *« Ce sont les hommes et les femmes qui font vivre la maison Gustave Roussy au quotidien. Chacun d'entre nous doit pouvoir s'épanouir et exprimer pleinement ses talents et potentiels »*. Ce dessein rejoint l'ambition *« Renforcer la maison Gustave Roussy »*⁵.

2. Objet de l'accord sur la QVT et les Conditions de Travail

Par le présent accord, la Direction et les organisations syndicales ont la volonté de consolider les actions engagées, d'en développer d'autres, de poursuivre les expérimentations en faveur du bien-être et de placer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ainsi que la Qualité et la Sécurité Des Soins au centre de leurs préoccupations.

A tous les niveaux de l'organigramme, la culture managériale, levier de la performance collective éclairée de cette valeur, devra privilégier l'expression des salariés sous toutes ses formes, soutenir l'autonomie et l'esprit d'initiative, avoir un souci concret du bien-être de ses collaborateurs au bénéfice des patients.

Les parties signataires placent la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au centre des organisations au même titre que la Qualité, la Sécurité des Soins et la satisfaction des patients, répondant ainsi aux objectifs vertueux d'une politique institutionnelle tournée vers les valeurs incarnées de la Responsabilité Sociale d'Entreprise.

Le précédent accord triennal (2018-2021) a posé le principe d'une démarche méthodologique de la QVT pour préconiser et valoriser les actions par une visibilité accrue via la création d'un « Cercle QVT » (CQVT) pluridisciplinaire. La vocation de ce Cercle est de proposer et évaluer des axes d'amélioration sur des problématiques identifiées via des travaux concertés, évalués et ajustés de manière régulière.

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail est un moyen de réinterroger en continu l'organisation au gré de ses projets, transformations technico-organisationnelles et permet de répondre à un besoin de cohérence, en redonnant du sens à des initiatives multiples.

⁴ http://intranet.gustaveroussy.fr/service.php?p_m=download&p_file=commissions-projets/psi/synth-psi-axe3-17052021.pdf

⁵ Direction Générale de Gustave Roussy, in « GR 360 ».

Il existe deux grandes approches dans la manière d'aborder le sens au travail dans la littérature scientifique : le sens du travail en termes de sources, de thèmes voire de valeurs,⁶ et le travail plein de sens ou le travail signifiant qui s'articule autour de trois dimensions : la signification du travail pour l'individu, la cohérence perçue entre les attentes et le poste occupé, et les buts recherchés⁷. Les récentes études menées sur le travail signifiant montrent qu'il est positivement corrélé avec de nombreux indicateurs de bien-être et de performance au travail⁸.

Les enjeux méthodologiques sont primordiaux, notamment autour de l'analyse des situations de travail, la mobilisation d'acteurs diversifiés, des retours d'expériences ainsi que de l'organisation d'un cadre réflexif partagé accordant un espace d'expression et de co-construction aux salariés.

3. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de Gustave ROUSSY dans toutes les unités et au sein de toutes les organisations de travail définies.

4. Définition de la QVCT

La qualité de vie au travail est définie par l'ANACT comme « l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Il est entendu que l'effet global mené sur chacune de ses dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition, mais de l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail ».

Dans la continuité de cette vision partagée, Gustave Roussy s'appuie sur les termes définis dans l'ANI du 19 juin 2013 :

« La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail et la performance globale de l'entreprise. (...) La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. (...) Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée. (...) Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

5. La promotion en faveur de la QVCT à Gustave Roussy

5.1 Les accords et avenants existant en faveur de la QVT

Il existe un engagement fort de la Direction et des partenaires sociaux en faveur de la promotion de la Qualité de Vie au Travail fondée sur l'expression des salariés, un dialogue social actif, une construction partagée impliquant la responsabilité de chacun à devenir acteur de la Qualité de Vie au Travail.

⁶ Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010) ; Bernaud et al., (2015).

⁷ Beaudy et Gagnon, (2013) ; Sovet, Lhotellier et Bernaud (2017).

⁸ Allan, Batz-Barbarich, Sterling et Tay, (2019).

C'est l'affaire de tous, la qualité de vie au travail représentant une œuvre collective inscrite dans une dynamique d'amélioration permanente.

Depuis 2010, Gustave Roussy a engagé différentes négociations avec les organisations syndicales, relevant de champs variés de la QVT, notamment :

➤ Pour les accords les plus récents :

- ✚ Accord n°2018-05 portant sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)
- ✚ Accord n°2018-08 portant sur la prévention des risques professionnels
- ✚ Accord 2019-05 en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
- ✚ Accord n°2020-03 relatif à l'évolution de la vie au travail, le développement des compétences et des mobilités au sein de Gustave Roussy
- ✚ Accord n°2020-05 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes pour le personnel non praticien et praticien
- ✚ Accord n°2021-04 portant sur la prévention de l'exposition aux risques professionnels et au risque de désinsertion professionnelle

➤ Pour les accords les plus anciens :

- ✚ Accord 2010-03 relatif à la santé au travail et à la prévention des RPS
- ✚ Accord 2012-03 portant sur l'égalité professionnelle des non-praticiens
- ✚ Accord 2014-07 sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
- ✚ Accord 2015-03 sur la prévention des pénibilités
- ✚ Accord 2016-05 portant sur l'égalité professionnelle des praticiens
- ✚ Un accord sur le contrat de génération visant à maintenir les seniors en emploi et à favoriser l'insertion des plus jeunes

➤ Deux accords spécifiques signés en faveur de la QVCT :

Les négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont abouti à la signature de deux accords spécifiques relevant du champ de la QVCT. Ils portent sur la thématique de la conciliation vie privée/vie professionnelle ainsi que sur celle du bon usage des outils (TIC) nomades :

- Télétravail : l'Accord n°2020-01 sur la mise en place pérenne du télétravail au sein de Gustave Roussy⁹.

Le télétravail, nouvelle forme d'organisation volontaire du travail à distance qui permet de travailler hors les locaux de l'établissement de manière régulière, est essentiellement envisageable grâce à ces technologies de l'information et de la communication (TIC) dont le salarié peut bénéficier à distance.

Il avait d'abord fait l'objet d'une phase test déterminante dans le cadre de l'Accord n° 2018-06 portant sur la mise en place à titre expérimental du télétravail au sein de Gustave Roussy.

- Droit à la déconnexion : l'Accord n°2021-05 portant sur le droit à la déconnexion au sein de Gustave Roussy¹⁰, précédé d'un premier accord éponyme signé en 2018 (Accord n°2018-07).

⁹ http://intranet.gustaveroussy.fr/service.php?p_m=download&p_file=direction-services/drh/accord-decisions/2020/accord-2020-01-teletravail--signe-05-06-20.pdf

¹⁰ http://intranet.gustaveroussy.fr/service.php?p_m=download&p_file=direction-services/drh/accord-decisions/2018/accord-2018-07-droit-a-la-deconnexion-signe.pdf

Les Technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile et Smartphones), conçues comme des outils facilitant le travail des salariés, font de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Cependant, elles peuvent contribuer à estomper la frontière entre les sphères de vie privée et professionnelle.

5.2 Les dispositifs existant en faveur de la QVCT

Une consultation d'ostéopathie à temps partiel pour le personnel est venue compléter l'équipe et les activités du service pluridisciplinaire de santé au travail. Le partenariat se poursuit avec la signature d'une convention en 2019 avec une école agréée d'ostéopathie (Institut Dauphine d'Ostéopathie) pour accueillir chaque année scolaire (de septembre à fin juin) un binôme d'étudiants en dernière année d'études. Les stagiaires sont encadrés par l'ostéopathe du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et produisent un mémoire en lien avec une thématique de prévention de la santé au travail.

La Mission Handicap poursuit ses missions de maintien dans l'emploi et le développement de son impact positif (taux d'emploi BOETH : 7,5% en 2020), ainsi que les dispositifs permanents de sensibilisation et de formation sur la prévention des risques professionnels, le développement du bien-être et de la qualité de vie au travail.

Les partenariats avec les structures externes pour relayer et appuyer la continuité d'accompagnement extérieur (médical et psycho-social) sont en constante évolution.

La société Social Inter assure depuis le 8 janvier 2021 les prestations de service social pour le personnel de Gustave Roussy, en complément de l'accompagnement social proposé par notre organisme de santé/prévoyance, Malakoff Humanis. Dans ce cadre, une assistante sociale diplômée d'État intervient chaque vendredi sur rendez-vous auprès des salariés de Gustave Roussy qui le souhaitent.

Des évaluations régulières sur le vécu au travail de nos professionnels permettent également de repérer les contraintes psychologiques et organisationnelles qui nécessitent des actions correctives pour un rééquilibrage protecteur des facteurs de santé au travail et une meilleure maîtrise des risques professionnels. Ces mesures permettent également de mettre en valeur les bonnes pratiques, les réussites pour favoriser leur généralisation à d'autres secteurs.

D'autre part, divers dispositifs sont proposés pour faciliter le quotidien de nos salariés :

- ✚ Une crèche d'entreprise avec un projet de relocalisation et d'agrandissement de celle-ci dans le cadre des travaux du Grand Paris. En 2021, deux partenariats ont été signés avec des crèches partenaires extérieures permettant d'une part, d'accroître le nombre de berceaux et d'autre part, de proposer à aux salariés des structures répondant à leurs attentes, notamment en terme de localisation : à proximité du domicile, de l'Institut ou à mi-chemin entre les deux. Ces partenariats permettent également de privilégier les places de la crèche de Gustave Roussy aux personnels soignants et médicaux soumis à des amplitudes horaires spécifiques (10 heures, 12 heures, etc.) ;
- ✚ Une conciergerie offrant de multiples services ;
- ✚ L'acquisition du « Nuage » en 2019 : équipement destiné à apporter au personnel une expérience sensorielle de détente et de régénération en 20 minutes, avec infrarouges longs, gravité 0, conformation sensorielle et chromothérapie (accès gratuit sur rdv) ;

- ✚ L'inscription de Gustave Roussy en 2019 et en 2021 dans la campagne nationale d'information et de sensibilisation pilotée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, intitulée « Semaine de la Qualité de Vie au Travail » (SQVT). A cette occasion, Gustave Roussy organise à l'attention des salariés des événements de prévention, de sensibilisation, des ateliers « bien-être » et de promotion des « comportements de bonne santé » ainsi que des mini-conférences sur des thèmes variés comme la communication positive, l'apport des neurosciences dans le champ de la QVT, l'intelligence émotionnelle, etc ;
- ✚ L'intérêt croissant des donateurs envers la Qualité de Vie au Travail : le comité organisateur de l'Open de Golf de Gustave Roussy a décidé que les fonds récoltés lors du tournoi du 19 octobre 2020 permettraient de financer une prestation de bien-être pour le personnel. Des séances de Shiatsu ont été mises en place pour une période d'un an¹¹ avec acquisition d'une chaise spécifique ;
- ✚ La mise en place du projet GREEN dans le cadre des objectifs de développement durable de l'établissement ;
- ✚ Dans le sillage des projets de végétalisation de Gustave Roussy, le projet de potager participatif, GaRden, géré par des salariés volontaires et pour le personnel a été installé au niveau de la terrasse située au-dessus de la conciergerie ;
- ✚ La participation de Gustave Roussy au projet IndiQateur-H au titre d'Unicancer (janvier 2021-mars 2023) : ce projet est piloté par la DGOS et les fédérations des établissements de santé. La méthodologie de travail est conduite par l'équipe de recherche EMOS-INSERM de Bordeaux. L'objectif principal est de co-construire un indicateur validé, global et généralisable de la QVT des ressources humaines dans les établissements de santé. Le projet se déroulera en trois temps : co-construction de l'outil par le groupe d'experts, expérimentation dans 120 établissements-tests et validation de l'outil puis généralisation et perfectionnement de l'outil.

L'ensemble de ces réalisations en évolution constante contribue à fonder un socle riche de leviers d'actions en faveur de la santé des salariés au sens de la définition de l'OMS de 1946 : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladies ou d'infirmité* ».

5.3 Outils de synthèse de l'existant de la QVT à Gustave Roussy et suivi des actions

L'outil de gestion dynamique de la QVT et la roue de la QVT¹², mis en place au terme du précédent accord, figurent en annexe du présent accord. Pour rappel, l'outil de gestion dynamique permet d'établir un état des lieux des dispositifs, usages, accords existants et projets en cours ou prévus illustrant le degré d'avancement de Gustave Roussy sur ce sujet ainsi que les points d'amélioration envisagés.

La roue de la QVT est un schéma représentatif favorisant la visibilité des principales réalisations effectuées à Gustave Roussy, nourrissant les valeurs clés de la QVT et illustrant sa dimension systémique à l'origine d'un cercle vertueux permettant de satisfaire les besoins psychologiques essentiels au travail : besoin de sécurité, besoin d'autonomie et d'accomplissement, besoin d'appartenance, besoin d'estime de soi et besoin de justice sociale.

¹¹ Bénéficiaires : 942 personnes sur 12 mois, tout métier confondu dont 66 à Gustave 2 (12 de nuit) et 48 travailleurs de nuit à Gustave 1.

¹² Annexe : l'outil de gestion dynamique de la QVT et la roue de la QVT.

Un document de suivi des actions élaborées, proposées par les groupes de travail du Cercle de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (CQVCT) et validés par les membres du CQVCT, vient compléter ces outils de pilotage (voir fichier Excel : « suivi des actions CQVCT »).

5.4 Engagement d'actions en faveur de la QVCT

- ✚ Face au succès rencontré par la prestation de shiatsu déployée en 2020-2021 et à l'issue d'un bilan d'activité positif tant sur le plan quantitatif que qualitatif partagé avec le Comité organisateur de l'Open de Golf de Gustave Roussy, ce dernier a souhaité consacrer à nouveau la levée de fonds au personnel hospitalier de Gustave Roussy lors de l'édition 2021. L'offre de shiatsu sera reconduite en 2022 ainsi que d'autres actions/dispositifs en faveur du bien-être des salariés ;
- ✚ Le laboratoire Vygon prestataire de Gustave Roussy depuis plusieurs années a établi un partenariat avec Sofrocay, Académie internationale de sophrologie caycédienne pour offrir un programme de 10 séances collectives de sophro-pédagogie en ligne (live et replay) pour 15 soignants volontaires ;
- ✚ En lien étroit avec la dimension qualité des environnements de travail de la QVCT, Gustave Roussy va participer à une étude scientifique portée par l'association Biodiversanté et le centre de recherche Askoria menée dans plusieurs centres hospitaliers sur l'influence de photographies de nature verte sur le bien-être des professionnels de santé ;
- ✚ L'ancienne salle de garde située au 10^{ème} étage sera destinée à accueillir un espace de détente et de repos pour le personnel ;
- ✚ La salle de garde temporairement localisée à l'espace Maurice Tubiana sera installée dans la conciergerie en face de l'entrée du personnel. Il est également prévu d'agrandir cet espace par un étage supplémentaire ;
- ✚ La conciergerie sera repositionnée au rez-de-chaussée au niveau de l'accueil afin de la rendre plus accessible au personnel mais également aux patients et leurs proches. Les services proposés seront améliorés et étendus, notamment sur le site de Gustave Roussy 2 avec une permanence à temps partiel ;
- ✚ L'engagement de la Direction Générale en faveur de la promotion d'une dynamique de la pratique sportive au sein ou hors institution. Ce sujet devra être traité par le CQVCT qui présentera des propositions d'actions à la Direction Générale ;
- ✚ Des actions spécifiques seront mises en œuvre pour le personnel de nuit : amélioration de la qualité des repas ; étude d'achats de matériels pour les salles de repos (fauteuils, lumières, etc...) ; accès à des services et prestations généralement offerts aux personnels de jour (séances de Shiatsu, conciergerie, ...) ;
- ✚ La Direction des Ressources Humaines étudiera avec le CSE la possibilité d'aide aux financements d'activités de loisirs, sportives et culturelles.

6. La démarche QVCT instituée à Gustave Roussy

Chaque acteur de Gustave Roussy, quelle que soit sa mission, est partie prenante de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Il contribue « au bien-vivre et au travailler ensemble » par sa participation constructive au collectif de travail, au « faire équipe » et à la bientraitance réciproque.

6.1 Les acteurs de la démarche QVCT

- La Direction Générale, chaque membre du CODIR

Ils adhèrent, portent la politique QVCT et la soutiennent.

➤ Les managers

Chaque manager, quelle que soit sa position dans l'organigramme, participe activement à l'amélioration de la QVCT par l'attention portée aux situations de travail pouvant engager des risques professionnels. Il dispose de la capacité d'agir, d'alerter si besoin et de stimuler les facteurs de développement du bien-être et de la QVCT, favorisant un management participatif¹³, l'engagement des membres de son équipe ainsi que l'émergence d'un climat de confiance et de bienveillance partagées, fondé sur les principes suivants :

- La règle des 3 R : respect, reconnaissance, responsabilisation ;
- La règle des 9 C : cohérence, communication, concertation, collaboration, coopération, complémentarité, coordination, concordance et confiance.

Enfin, le manager favorise également une communication et un partage d'information réguliers des actions et des projets QVCT auprès des équipes. L'implication de l'ensemble du management, notamment intermédiaire, constitue un des gages de réussite d'une démarche QVCT durable.

➤ Les salariés

Chaque salarié est impliqué dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, et participe activement à sa mise en œuvre, tant dans la relation avec son manager qu'avec ses collègues.

Chacun est acteur de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail. Son expression compte notamment sur :

- Son niveau de bien-être, son niveau de confiance en Gustave Roussy et son sentiment d'appartenance institutionnelle ;
- Son sentiment de reconnaissance, de soutien et d'autonomie dans l'exercice de son travail ;
- Sa perception de la qualité perçue dans l'exercice de son travail et son contenu, du sentiment d'efficacité personnelle qui en découle permettant de préserver et d'entretenir le sens du travail et le travail signifiant.

➤ Les acteurs de la Prévention et de la Santé au Travail

Les acteurs de la prévention et de la santé au travail, dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire (médecins, infirmières, ergonome, psychologue, chargé de la Mission Handicap, ostéopathe pour le personnel), jouent un rôle à tous les niveaux de la prévention et mènent des interventions sur les situations de travail.

Ils conduisent les actions de prévention et de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

➤ La fonction Ressources Humaines

Elle met en place et décline la politique de qualité de vie et des conditions de travail au sein de l'organisation, en lien avec les professionnels de la prévention et de la santé au travail, ainsi qu'avec les Instances Représentatives du Personnel.

¹³ Colombat (2012) ; Ceccaldi (2015).

➤ Les Instances Représentatives du Personnel

Les Instances Représentatives du Personnel, dans le cadre de leurs compétences respectives, jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Elles sont force de propositions et contribuent activement à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

Par sa mission de contribution à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, les Représentants du personnel sont des interlocuteurs privilégiés de la démarche.

6.2 Déployer et faire vivre le Cercle de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (CQVCT)

Afin de bénéficier de compétences et d'expériences diverses, les parties ont décidé de créer une instance de pilotage -objet du premier et précédent Accord n°2018-05 portant sur la Qualité de Vie au Travail, ayant pour mission de définir des thématiques QVCT, de les prioriser et d'organiser les différentes étapes de la démarche QVCT. Cette instance a pour objectif de faciliter l'émergence, la mise en place et la communication des actions et de leur suivi respectif.

6.2.1. Missions du CQVCT

Le Cercle de la QVCT a pour missions principales :

- L'identification de thématiques entrant dans le champ de la QVCT et de projets de transformations techniques et/ou organisationnelles susceptibles d'impacter le travail
- La structuration de groupes de travail ou groupes-projets en lien avec les thématiques retenues par priorité avérée
- La préconisation d'actions relevant du champ de la QVCT et leur suivi
- La mise en place d'actions de sensibilisation et de formation sur la QVCT pour compléter éventuellement l'offre existante
- L'établissement d'un plan d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail issu du bilan annuel des évaluations éventuelles, des actions, des expérimentations et actions menées pour l'amélioration de la QVCT
- La définition des indicateurs QVCT qui pourront évoluer et s'enrichir
- La veille et le benchmarking en matière de travaux, d'expérimentations, de réalisations et d'évolutions relevant de la QVCT.

6.2.2 Composition du CQVCT

L'objectif est de constituer un collectif « décideur » représentatif de l'organisation Gustave Roussy afin d'enrichir les points de vue et les débats centrés sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail :

- 1 co-pilotage avec deux interlocuteurs permanents (acteur DRH et acteur prévention et santé au travail)
- 2 préventeurs SPST
- 1 binôme représentant les directions fonctionnelles et la Recherche
- 1 binôme représentant les départements dont 1 membre de la CME
- 1 binôme par organisation syndicale présente au sein de Gustave Roussy

Par binôme, il faut entendre la présence d'un seul représentant aux réunions du CQVCT qui, en cas d'indisponibilité, peut être remplacé par son binôme. Ils doivent mutuellement se tenir informés de l'avancement des travaux dont ils auraient la charge ainsi que des éléments traités en réunion.

6.2.3 Sensibilisation des membres du CQVCT

Une réunion pour faire le point sur les sujets et actions en cours et futures sera prévue lors de la première année d'application de l'accord. Plus précisément, l'objectif sera de partager les enjeux de la QVCT en temps réel, de faire l'état des lieux de l'ensemble des groupes de travail existants, afin de rassembler, intégrer et valoriser les travaux réalisés en les rendant plus visibles, favorisant ainsi des synergies efficaces avec le CQVCT.

Dans le cadre du précédent accord triennal 2018-2021, quatre thématiques ont été retenues : Qualité de la communication interpersonnelle, Environnements physiques de travail, Bon usage du mail/déconnexion digitale et Communication des travaux/QVT.

6.2.4 Fonctionnement du CQVCT

- Réunion trimestrielle en année 1, semestrielle au-delà
- Plan d'actions
- Elaboration d'un livret d'objectifs pluriannuels
- Bilan présenté pour information au CSE
- Information aux salariés via l'intranet et/ou l'actualité de Gustave Roussy destinée à ses personnels

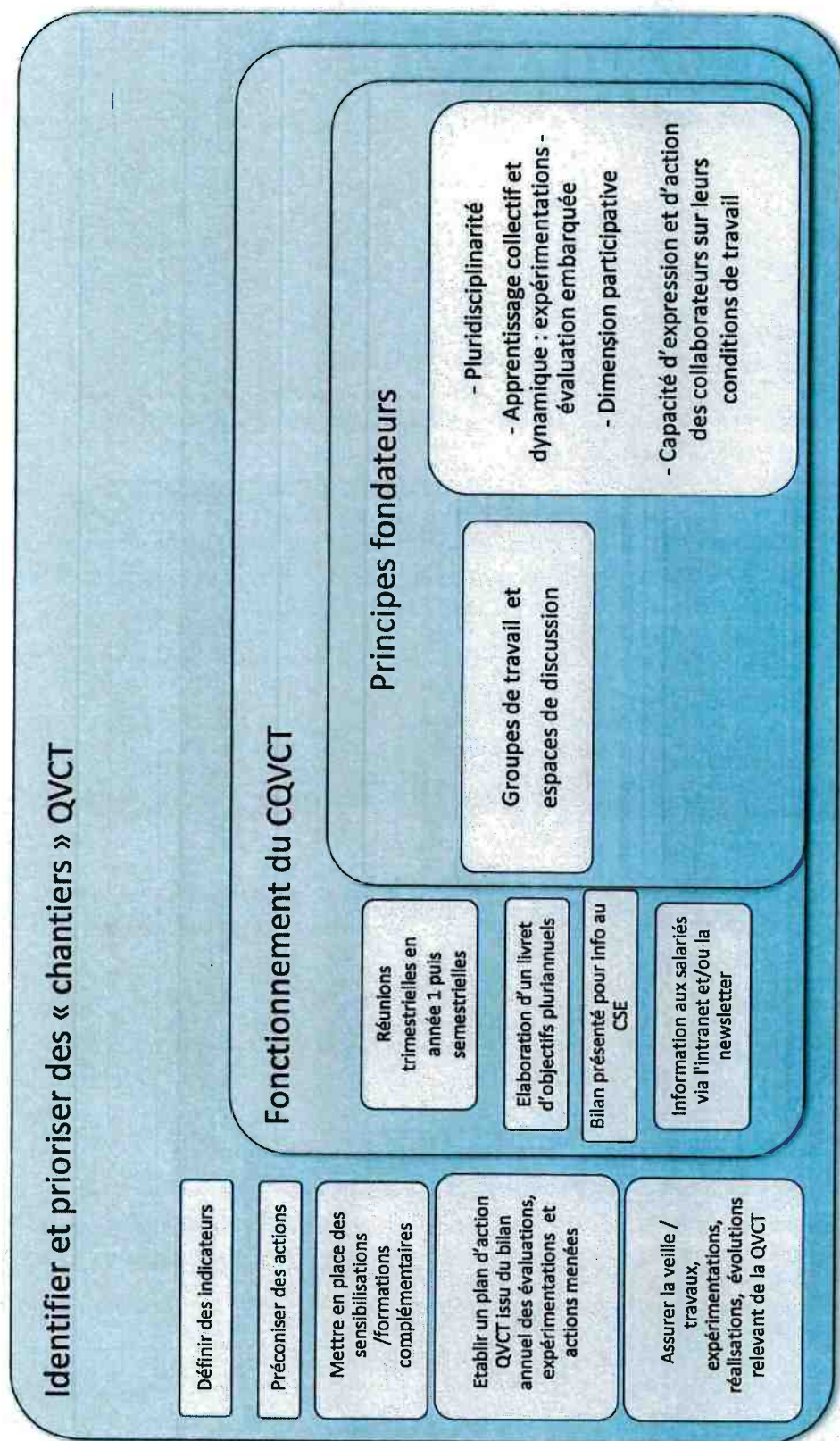


Figure 1 : Méthodologie d'action du CQVCT : synthèse

CF

COMPOSITION DU CQVCT

Deux pilotes (acteur DRH-acteur SPST)
Directions fonctionnelles et Recherche
Départements dont un membre de la CME
1 représentant par organisation syndicale
2 préventeurs SPST
Invités-experts ponctuels

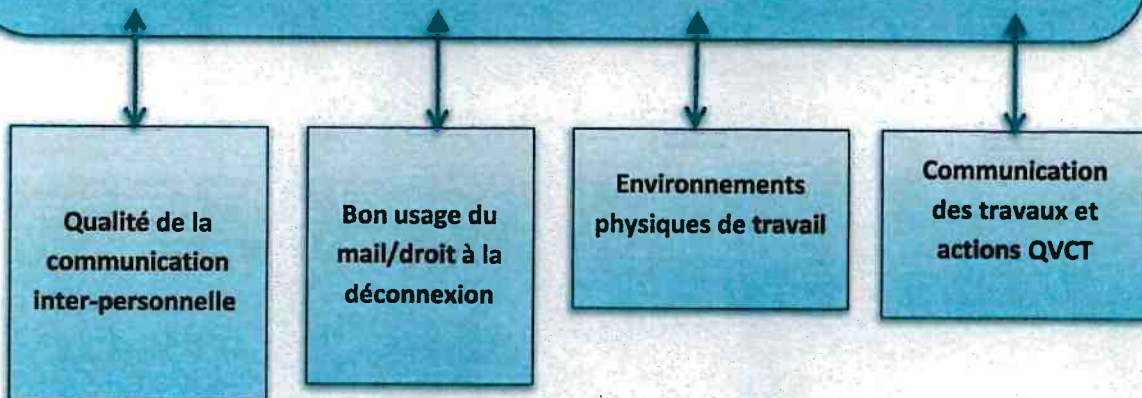


MISSIONS DU CQVCT

Instance de pilotage dynamique fondée sur le principe d'interactions constantes avec les groupes de travail ou groupes-projets thématiques composés de salariés volontaires sollicités en amont ou en aval du projet. (Ci-dessous les premières thématiques retenues)

Production d'un livret d'objectifs QVCT pluriannuels présenté au CSE :

Réflexions - Expérimentations - Actions - Evaluations



D'autres groupes de travail thématiques seront créés par la suite, au fur et à mesure et selon l'équilibre à respecter entre les objectifs envisagés et les moyens disponibles pour s'assurer de la capacité de pilotage, de mise en œuvre et de suivi des actions.

CF
Fo

6.2.5 Définir la notion d'expérimentation du CQVCT

Le principe de l'expérimentation s'inscrit dans une logique de sens et d'action. Quel que soit le champ thématique expérimenté, il se fonde sur un processus méthodologique commun en 6 étapes, découlant de deux types de situations :

- Un projet technico-organisationnel ou social prévu pour lequel seront anticipés en amont les impacts potentiels sur la QVCT des salariés concernés permettant à la fois de mieux maîtriser les risques et d'optimiser les conditions de réussite du projet ;
- Un axe prioritaire identifié suite aux sujets abordés en Instance Représentative du Personnel, aux résultats du baromètre QVCT dans un secteur précis ou à l'issue du suivi des indicateurs QVCT mettant en évidence une nécessité d'améliorer les points de faiblesse décelés. Les étapes du processus d'expérimentation sont les suivantes :

1. **Identifier la situation** pouvant faire l'objet d'une expérimentation,
2. **Définir le périmètre de l'expérimentation** : (exemple : doigt d'hospitalisation, service, département, direction, etc.) selon la pertinence de la thématique choisie, pouvant être de nature technico-organisationnelle ou sociale,
3. **Déployer l'expérimentation** : accompagner le déploiement de l'expérimentation avec un interlocuteur opérationnel référent qui relayera les éventuelles remontées du terrain au CQVCT,
4. **Evaluer l'expérimentation** : solliciter quelques participants volontaires parmi les salariés concernés pour faire le bilan de l'expérimentation (périodicité à définir précisément selon la thématique : entre 6 mois et un an) et être force de proposition sur les solutions d'amélioration,
5. **Etablir un bilan de l'expérimentation** : synthèse faite par le CQVCT sur les retours d'expérimentation,
6. **Pérenniser l'expérimentation** : intégrer les nouvelles préconisations tenant compte des observations faites pour ajuster, infléchir la poursuite du projet et renforcer les bons usages pour une meilleure adhésion des salariés concernés au changement.

6.2.6 Mettre en paroles le travail : les espaces de discussion

Les espaces de discussion dans l'organisation du travail ne sont pas récentes. Les lois Auroux promulguées le 4 août 1982 et modifiées le 3 janvier 1986 avaient déjà pour ambition d'étendre la citoyenneté à la sphère de l'institution et ainsi d'améliorer en profondeur les relations sociales. Récemment, certains spécialistes du travail invitent à réhabiliter les temps d'échange centrés sur le travail pour y trouver de nouvelles marges de manœuvre afin de préserver la qualité et le sens du travail dans le contexte des transformations sociétales constantes et par voie de conséquence, du monde du travail. Il s'agit donc d'espaces collectifs s'appuyant sur une méthodologie spécifique à finalité concrète qui se caractérisent par la discussion centrée sur le travail et visant à le transformer. Dans cette perspective, le débat sur le travail structuré dans le cadre de l'espace de discussion est un moyen au service de la qualité du travail, de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés et de la performance. Plusieurs caractéristiques-clés définissent les espaces de discussion :

Le format : un espace collectif.

L'objet : une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes, etc.

Les modalités : cette discussion fondée sur la parole et l'expérience de travail se déroule selon un cadre et des règles co-construites avec les parties prenantes.

L'institutionnalisation : ce sont des espaces inscrits dans l'organisation du travail s'articulant avec les processus de management.

Les finalités : ces espaces visent à produire des propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler. Ils peuvent exister à tous les niveaux de l'organigramme.

- Exemple : mise en place d'un espace de discussion pour favoriser la concertation sociale

Analyser le contexte : la décision de mettre en place un espace de discussion dans l'un des secteurs de Gustave Roussy peut découler de plusieurs situations : une enquête RPS, un questionnaire sur le management, un projet de conception, de restructuration ou une réorganisation, un projet QVCT, etc.

Définir le périmètre de discussion et d'action de l'espace concerné : le chef de département ou le directeur qui met en place ce projet est conscient que la création (ou l'activation) d'un espace de discussion représente pour les salariés et leurs managers une possibilité d'agir sur le travail :

- Identifier le niveau de partage/délégation verticale du pouvoir, validé par le directeur ou le chef de département ainsi que les moyens et les marges de manœuvre puis croiser ce périmètre avec les besoins à couvrir ;
- Valider avec le CQVCT (si la demande émane d'un directeur/chef de département non-membre du CQVCT à partir d'un besoin perçu ou identifié) l'opportunité et la faisabilité d'un travail sur les espaces de discussion en précisant les finalités de la démarche. Les besoins peuvent être : développer la reconnaissance au travail, accéder au sens du travail, régler les tensions dans les relations, résoudre les dysfonctionnements organisationnels qui perdurent, créer un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, accompagner un changement technico-organisationnel ou social, etc. Pour chacun de ces besoins, les espaces de discussion sont des leviers potentiels d'action.

Etablir un état des lieux et une analyse de l'existant : il s'agit de faire un état des lieux du fonctionnement de l'existant, des besoins d'amélioration des temps d'échange déjà en place (réunions de services, groupes projets, entretiens individuels, interventions du SPST, réunions CSSCT, espaces de parole animés par le psychologue SPST, etc.) ou alors d'ouverture de nouveaux espaces. C'est un temps où se croisent les représentations et attentes des différents acteurs. Cet état des lieux et cette analyse pourront être renseignés en groupe de travail, complétés par des échanges avec les acteurs-clés (RH, Direction, IRP, managers impliqués) et, éventuellement, d'observations de terrain.

Définir l'ingénierie relative à l'espace de discussion : les différentes parties prenantes pourront valider les finalités dans l'activation et/ou la création d'un nouvel espace de discussion et définir en conséquence une ingénierie appropriée en termes d'objet, de participants, d'animation, de règles de fonctionnement du groupe, de fréquence, de reporting, de livrables, etc.

Expérimenter l'espace de discussion, évaluer et déployer : l'animation doit être structurée tout en favorisant l'expression libre sur la base d'un scénario construit par les participants :

- Partager avec le management les directives prescriptrices et les effets des évolutions proposées,
- Etablir le niveau de mise en œuvre d'une expérimentation,
- Suivre les retours d'expérience, les processus d'extension ou de réévaluation des actions.

Au terme de l'expérimentation et de son évaluation, il s'agira d'ajuster le dispositif puis de le déployer à d'autres unités, voire à l'ensemble de l'organisation, en veillant à garder de la flexibilité et à prendre en compte systématiquement les finalités, le contexte et les acteurs.

6.3 Les indicateurs du CQVCT

6.3.1 Indicateurs de santé au travail

- AT/MP
- Inaptitude

6.3.2. Indicateurs de fonctionnement

- Analyse de l'absentéisme, turn-over
- Analyse de la mobilité
- Analyse de l'organisation du travail
- Analyse des événements indésirables

6.3.3. Indicateurs du pilotage social

- Indicateur de vieillissement des salariés
- Pyramide des âges par catégorie socio-professionnelle
- Répartition différenciée hommes/femmes

6.3.4. Evaluer la QVCT des salariés

- Baromètre QVT¹⁴ : satisfaction perçue relative à des indicateurs QVCT
- Consultations individuelles
- Rencontres collectives
- Interventions sur situation de tensions/conflits auprès des équipes
- Informations SPST/DRH
- Enquêtes de santé au travail

7. Dispositions diverses

7.1 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

7.2 Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

¹⁴ Annexe : Baromètre QVT (élaboré dans le cadre du cluster sur la QVT).

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

7.3 Notification, Dépôt et publicité de l'accord

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

8. Annexes

Fait à Villejuif, le 28/12/2021

Pour les organisations syndicales,

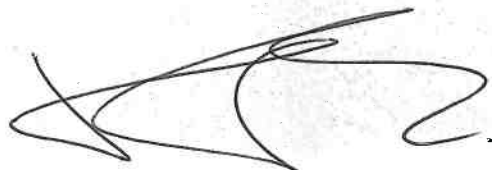
CFDT

CGT

FO

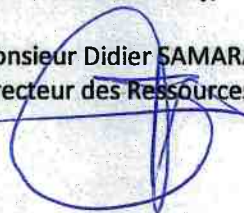
Christine Fontaine
Oub

UNSA

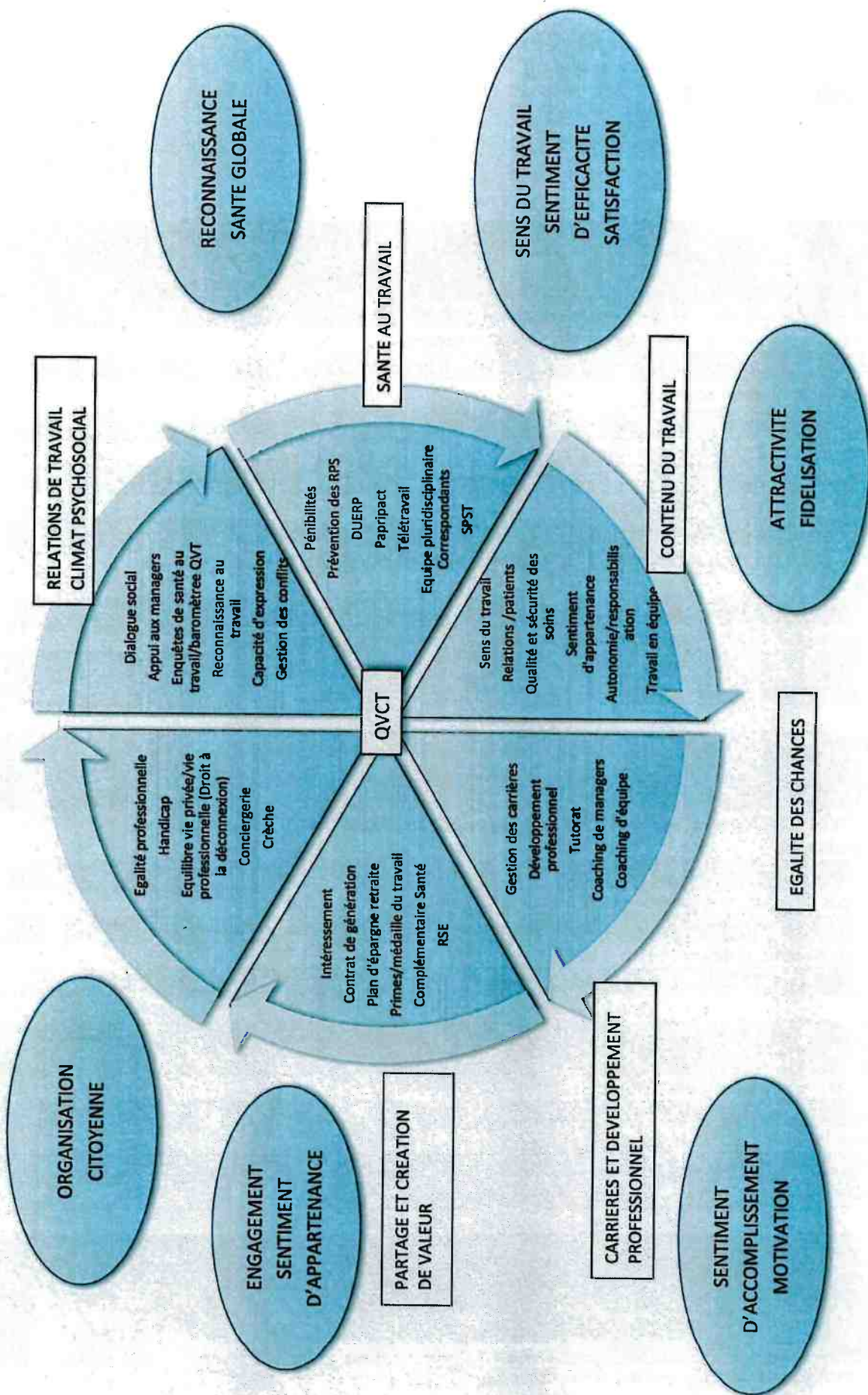

Frederic GONIAZ

Pour Gustave Roussy,

Monsieur Didier SAMARAN
Directeur des Ressources Humaines



LA ROUE DE LA QVCT : UNE DIMENSION SYSTEMIQUE



BAROMETRE QVT

Votre avis personnel

Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
----------------------	-----------------	---------------------	----------------------

Mon travail

1. Je peux prendre des initiatives et des décisions dans mon travail.				
2. Je connais mes objectifs individuels et ceux de mon service.				
3. Mon travail me permet d'utiliser mes compétences à leur juste niveau.				
4. Je suis autonome dans mon travail.				
5. Je fais un travail qui a du sens pour moi.				
6. Mes activités sont répétitives et routinières.				
7. Au quotidien, je travaille plutôt seul-e.				
8. Je participe à des projets valorisants.				
9. Je trouve que je fais un travail de qualité.				
10. Je peux organiser mon travail comme je le souhaite (ordre des tâches, déroulement de la journée, ...)				
11. Dans mon travail, j'ai le sentiment d'avoir le droit à l'erreur.				
12. Les contraintes de temps m'empêchent de faire mon travail comme je le souhaite.				
13. Dans mon service, chacun sait précisément ce qu'il a à faire.				
14. Je peux donner mon avis concernant les changements qui impactent mon travail.				

Mon travail et ma santé

15. Je dispose des moyens matériels nécessaires pour accomplir mon travail dans de bonnes conditions.				
16. Mon environnement de travail (locaux, cadre) est agréable				
17. Je ressens l'impact de mon travail sur ma santé (douleurs, maladies, ...)				
18. Le travail est réparti équitablement entre les membres de mon service.				
19. Je me sens souvent débordé-e				
20. J'ai le sentiment d'être stressé-e à cause de mon travail				

Mon établissement

21. Je suis fier-e de mon établissement.				
22. J'ai confiance en l'avenir de mon établissement				
23. Je pense que mon établissement se porte bien				
24. Je suis bien informé-e des évolutions auxquelles doit faire face mon établissement				
25. La qualité du travail est une valeur forte de mon établissement.				

Mon développement professionnel et ma reconnaissance

26. Mon établissement m'offre des possibilités d'évolutions (internes ou externes) intéressantes				
27. Mon entretien professionnel avec mon responsable est un moment important pour moi.				
28. Sur les 2 dernières années, j'ai bénéficié de formations professionnelles que j'ai				

demandées.				
29. Je pense que mon établissement peut m'aider à évoluer professionnellement (VAE, préparation de concours, formations, etc.)				
30. Je suis confiant-e quant à mon avenir dans l'établissement.				
31. Je trouve que ma rémunération est adaptée au travail que j'accomplis				
32. Je trouve que mon établissement reconnaît la qualité de mon travail.				
33. Mon responsable hiérarchique reconnaît et valorise la qualité de mon travail.				
34. Les critères d'évaluation du travail sont clairs et partagés par tous.				
35. Les critères de rémunération sont transparents et objectifs.				

Mes relations professionnelles

36. Je peux facilement discuter avec mon responsable hiérarchique direct.				
37. Je peux facilement communiquer avec la direction de mon établissement.				
38. Mon responsable hiérarchique tient compte de mes avis dans ses prises de décision.				
39. Les relations avec mes clients (patients, clients internes/externes) sont faciles et agréables.				
40. En cas de problème, je peux compter sur le soutien de mes collègues.				
41. Je trouve que les relations de travail sont agréables dans mon service.				
42. Je trouve que les relations de travail sont agréables dans mon établissement.				
43. Je me sens libre de dire ce que je pense dans mon service.				
44. L'information circule bien dans mon service.				
45. L'information circule bien entre les différents services de mon établissement.				
46. Les réunions de service/staff... sont suffisamment fréquentes.				
47. Certains projets transverses me permettent de travailler avec des personnes d'autres services.				
48. Je peux compter sur les représentants du personnel pour faire entendre les difficultés que je rencontre.				

Mon équilibre vie privée / vie professionnelle

49. L'organisation du temps de travail me permet de bien concilier ma vie personnelle et mon travail				
50. Pour faire mon travail correctement, je suis obligé-e de travailler plus tôt/tard / de déjeuner plus vite, ...				
51. Pour mieux absorber ma charge de travail, je réponds à mes mails de chez moi, avant ou après le travail.				
52. Je pense trop souvent à mon travail en dehors de mon temps de travail.				
53. Dans mon travail, je suis amené(e) à faire des choses qui vont à l'encontre de mes valeurs personnelles				
54. Mes dernières demandes de congés et/ou RTT ont été acceptées.				
55. Je connais suffisamment tôt mes dates de congés pour pouvoir organiser mes vacances.				
56. Mon encadrement prend en compte mes contraintes personnelles temporaires dans l'organisation du travail				

57. Si, dans ce questionnaire, vous avez noté des éléments de votre vécu professionnel peu ou pas satisfaisants, que faudrait-il prioritairement améliorer (merci de faire des propositions les plus concrètes possibles) ?

.....
.....
.....
.....

Je suis ☐ un homme ☐ une femme

Je travaille ☐ de jour☐ de nuit

J'ai ☐ moins de 25 ans ☐ de 25 à 34 ans ☐ de 35 à 44 ans ☐ de 45 à 54 ans ☐ 55 ans et plus

Je travaille à Gustave Roussy depuis ☐ moins de 5 ans ☐ de 5 à 9 ans ☐ de 10 à 14 ans ☐ de 15 à 19 ans ☐ 20 ans et +

Je travaille dans le département/la direction ☐

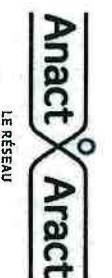
Je suis :

- ☐ Personnel médical (médecins, internes, FFI)
- ☐ Personnel paramédical (personnel infirmier, aide-soignant, assistante médicale, brancardier)
- ☐ Personnel médico-technique (personnel des services de pharmacie, des services de laboratoire, des services de radiologie, autres)
- ☐ Personnel paramédical des soins de support (kinés, diététiciens, orthophonistes, autres)
- ☐ Personnel socio-éducatif et psychologues (psychologues, personnel éducatif, assistants sociaux, autres)
- ☐ Personnel de l'encadrement (personnel de direction, encadrement supérieur, encadrement de proximité, ressources humaines...)
- ☐ Personnel administratif (secrétariat administratif, personnel des services juridiques, personnel des services de comptabilité, techniciens de l'information médicale...)
- ☐ Personnel technique (services techniques, maintenance et logistique, services informatiques)
- ☐ Personnel de la recherche clinique et fondamentale (ARC, IRC, moniteurs de recherche clinique, ingénieurs de recherche, doctorants, post-doctorants, chefs de projet...)

J'ai des fonctions d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel) ☐ Oui ☐ Non

Merci de votre participation

OS
FG



CF

ACTIONS / CHANTERS en place ou souhaitée

Signé le 18/07/2018

Signé le 18/07/2018

Réouverture prochainement de la renéaociation

Réouverture prochainement de la

Travaux du groupe : attirer et fidéliser les talents. Innovation

Lancement du CQVT, groupes de travail

Mise en place : conférences, ateliers bien-être, sport, jeu-

En place

En place

En place

1998

En place : deux fois par an

[illegible]

CF 24

PAPRI-PACT		Plan d'Actions de Prévention 2019																	DRH-CHSCT																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
Mise en place en 2010-2011 d'une enquête sociale menée par Malakoff Médéric pour toutes les salariés de Gustave Roussy	A permis d'aboutir à des plans d'actions	*																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															</

Déploiement des plans d'actions avec mesure prévue tous les 2 ou 3 ans : plans d'action spécifiques + espaces de discussion centrés sur le

[illegible]

CF Pb

Plan d'action : groupe projet

Projet		Date de création	
		Dernière date de mise à jour	
Animateur du groupe projet		Version du document	
Equipe composant le groupe projet			

Contexte

Présentation du contexte et des faits importants, de la situation

Buts du plan d'action

Finalités du plan d'action

Voir l'onglet "Actions" pour accéder au plan

Finalités	Actions			Pilotage	Priorité	Statut	Moyens nécessaires	Planning, calendrier		Lieu (des réunions)	Réussite		Lien avec le CQV : restitution, partage des travaux		Evaluation embarquée : évaluation des actions auprès d'un groupe pilote, de l'établissement, etc. pour ajuster, renforcer, supprimer les actions	
	Nom de l'action	Tâches à effectuer	Description					Date de début	Date de fin		Créer / Indicateurs / résultats	Commentaires	Date	Commentaires	Date	Commentaires
But				Responsable de l'action	Priorité (menu déroulant)	Statut (menu déroulant)	Humains, financiers matériels			Lieu						
					Moyenne	Pas débuté										
					Haute	Terminé										
					Basse	Terminé										
					Haute	Pas débuté										

Les filtres par priorité et par statut permettant de limiter l'affichage lorsque le plan contient de nombreuses actions.

✍️ OK 18

Priorité
Haute
Moyenne
Basse

Statut
Pas débuté
En cours
Terminé

cf
TS
S