

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

Direction générale de l'Aviation civile

Paris, le 5 février 2020

COMMUNIQUE INTERNE

REUNION PLENIERE PROTOCOLE SOCIAL DGAC – 5 FEVRIER 2020

A la demande des organisations syndicales, une réunion plénière protocolaire, à laquelle ont participé l'USAC-CGT, le SNCTA, l'UNSA - Aviation Civile, FEETS-FO et le SPAC-CFDT s'est tenue le 5 Février 2020 sous la présidence du directeur général de l'aviation civile.

La DGAC a rappelé le calendrier envisagé pour le protocole : l'objectif est de disposer d'une version du protocole qui sera proposée à la signature des organisations syndicales début mars 2020.

Cette réunion a permis de réaliser un point d'étape des négociations en cours et d'apporter les premières réponses issues des négociations bilatérales.

✓ Au-delà des éléments figurant déjà dans la V1 du protocole, un certain nombre de mesures couvrant l'ensemble des filières ont été abordées.

S'agissant des **recrutements** :

- Pour ce qui concerne la filière contrôle, une quatrième promotion ICNA sera recrutée annuellement sur la durée du protocole : elle permettra d'alimenter à la fois les centres en route et les approches.
- Les pourcentages statutaires des recrutements dans les corps des ICNA et IESSA seront révisés, à la faveur des voies externes, pour maximiser ces recrutements.

S'agissant des **aspects statutaires** :

- Les listes d'emplois fonctionnels seront complétées et le nombre d'emplois budgétaires de chaque catégorie sera augmenté dans des quantités encore en discussion, notamment en faveur des ICNA pour les emplois HEB.
- De plus, la DGAC instruit les mesures statutaires suivantes :

- une nouvelle grille indiciaire pour les TSEEAC, en complément d'un accès au HEA via le CUTAC déjà obtenu ;
- un déplafonnement du GRAF pour les IESSA. A défaut, une augmentation significative du nombre de CUTAC sera mise en place.

S'agissant des **revalorisations** :

- Des mesures concernant les ouvriers de l'Etat : revalorisation de la prime de rendement (calculée sur l'échelon détenu plafonné au 5^{ème} échelon) et accès au HCD pour certaines familles.
- Une plus grande convergence de la rémunération des agents contractuels de la DGAC avec celle des fonctionnaires de corps assimilés sera assurée.

S'agissant des **compétences** :

- Des licences seront créées et valorisées au plan indemnitaire au même niveau que les licences de surveillance :
 - La licence ANSO qui sera mise en œuvre pour certaines fonctions assurées à la DSNA comme l'information aéronautique, la conception de procédures, les activités CMS du CESNAC, les activités SAR, l'analyse nationale des événements sécurité, la réalisation d'audits nationaux, les activités de la vigie trafic de CDG ou du PC NA d'Orly ainsi que les activités des TSEEAC au sein des CRNA issues de l'évolution des BTIV ;
 - La licence informatique de gestion qui inclura notamment une composante cyber-sécurité.

S'agissant du **calendrier** :

- Le calendrier de déclinaison des mesures est en cours de construction. Il concrétisera des mesures à l'attention des personnels les moins rémunérés dès 2020.

✓ Les précisions suivantes relatives à la **filière navigation aérienne** ont été apportées :

S'agissant de la **filière contrôle** :

- Le projet d'arrêté 2020 régissant les conditions d'emploi des contrôleurs aériens et des instructeurs à la formation au contrôle, confirmera, pour les contrôleurs exerçant en salle ou tour de contrôle, les conditions de travail à 1420 heures, 32 hebdomadaires en moyenne et 1 jour sur 2 en moyenne sur l'année pour les vacations de contrôle de l'ensemble des organismes des groupes A à G. Les règles s'appliquant à la construction des tours de service, ainsi que celles s'appliquant aux vacations de contrôle, ont été précisées.
- Un effectif de référence sera recherché pour les organismes de contrôle (en CRNA et en SNA). Cet effectif de référence permettra une meilleure répartition des effectifs disponibles entre les organismes de contrôle. Il viendra remplacer les objectifs de gestion pris à titre conservatoire.
- Les dispositifs optionnels des organismes des groupes C à G devront être précisés.
- Outre sa revalorisation, le RTC sera classé en groupe F.
- Les superviseurs opérationnels, dont le nombre sera porté à 36, seront rattachés à leur équipe et exerceront une mention complète d'unité.
- Les fonctions de chefs CA et d'adjoints chefs CA seront mieux reconnues.

S'agissant de la **filière technique** :

- Les mesures de réorganisation, qui permettront d'accompagner la modernisation technique attendue par les centres de contrôle, avec la mise en œuvre de 4-Flight et de SYSAT, seront mieux valorisées, en particulier le projet de service spécifique et les vacances supplémentaires.
- Les critères du projet de service spécifique, et ceux du projet de service, seront amendés pour mieux prendre en compte les contextes locaux, et plus particulièrement la période de transition CAUTRA nécessaire à la modernisation technique.
- Des dispositifs particuliers seront prévus pour accompagner la mise en œuvre d'évolutions technologiques particulières comme les ADSP, la cyber-sécurité et le RTC.
- Le nouveau socle réglementaire intégrera la question des modalités applicables pour les interventions de nuit pour les agents à horaires de bureau.

S'agissant de la **filière information aéronautique** :

- Pour ce qui concerne la filière information aéronautique, le regroupement du BNI et du BNIA sera revalorisé au plan indemnitaire notamment avec un volet lié à la licence ANSO cité plus haut.
- L'achèvement de la reprise par le BNIA et le BNI, regroupés, de l'ensemble des activités métropolitaines des BRIA sera progressivement réalisé sur la durée du protocole, en prenant en compte les situations particulières des agents à Ajaccio et au Bourget et en les accompagnant.

S'agissant des **mesures de fidélisation** :

- Le dispositif de fidélisation pour les centres de contrôle de Reims, Athis-Mons et Orly est validé dans son principe. Nous travaillons à la définition de ses modalités. Il intégrera les IEEAC, les ICNA, les IESSA et les TSEEAC.

✓ En matière de **réorganisation des fonctions support**, il a été acté le principe d'une organisation cible en pôles mutualisés, sous l'autorité fonctionnelle du SG, et sous l'autorité hiérarchique de la structure de rattachement (entités de la DSNA, de la DSAC ou du SG). Un maillage territorial étendu a été associé.

Ainsi, il est prévu :

⇒ Pour les **achats** :

- pour les achats courants et les achats métier hors navigation aérienne, un pôle à SDF à Farman ;
- pour l'informatique de gestion, un pôle au siège de la DSI à Athis-Mons ;
- pour les marchés liés à l'immobilier, le gaz et l'électricité, un pôle au SNIA ;
- pour les achats métier navigation aérienne ainsi que pour la logistique et les petits travaux de maintenance immobilière (niveaux I à III), un pôle achats avec deux antennes, une antenne au siège de la DTI et une antenne au siège du SNA-Ouest.

⇒ Pour l'**exécution financière** :

- une cellule qui traite de l'exécution des dépenses de la centrale (hors DSNA/EC et DSAC/EC) à SDF à Farman ;

- un pôle qui traite de l'exécution des dépenses de la DSAC (dont DSAC/EC) et des autres services sur le territoire (hors DSNA) au siège de la DSAC-Sud-Ouest ;
 - un pôle qui traite de l'exécution des dépenses de la DSNA avec deux antennes (une antenne au siège de la DTI et une antenne au siège du CRNA-Sud-Est, pour la DO et la DSNA/EC).
- ⇒ Pour les **voyages d'affaires** :
- une cellule pour la centrale (hors DSNA/EC et DSAC/EC), incluant les congés bonifiés et les missions des représentants du personnel (dans les conditions prévues par la convention nationale de dialogue social) à SDF à Farman ;
 - un pôle pour la DSAC (dont la DSAC/EC) et les autres services sur le territoire (hors DSNA) au siège de la DSAC-CE ;
 - un pôle pour la DSNA au siège du SNA-Grand Sud-Ouest.
- ⇒ Pour les **ressources humaines** :
- un pôle mutualisé en charge de l'instruction des dossiers soumis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au SG/SDP ;
 - un pôle pour la formation continue hors métier à proximité de l'ENAC.

La DSAC et la DSNA réfléchiront en parallèle à l'organisation et aux moyens des activités support leur incombant (gestion RH de proximité, gestion des instances locales de dialogue social, gestion des demandes de postes, rôle de l'ordonnateur), dans un contexte à venir de forte évolution des systèmes d'information RH et financiers.

Par ailleurs, l'absence de mobilité géographique forcée a été confirmée.

Un projet détaillé relatif à la réorganisation du support sera réalisé. Une attention particulière sera portée à l'accompagnement des agents et notamment ceux d'entre eux se trouvant sur des sites où aucun pôle mutualisé ne sera localisé.

Les organisations syndicales seront réunies pour rédiger le mandat du GT protocolaire qui définira notamment la quantification de la taille des pôles et la description de la phase transitoire qui s'étendra au moins sur la durée du protocole.

✓ Enfin, des mesures facilitant le bien-être au travail et le mieux vivre ensemble sont confirmées et développées. En particulier, le **télétravail** dont les modalités seront assouplies (au regard notamment de la fixation de la journée télétravaillée) est généralisé à l'ensemble des Directions de la DGAC.