

Rapport du Groupe de travail sur la refonte du système des assistants de classe

Version 1 du 30 mars 2012

SOMMAIRE

1.	objectif du GT et organisation des travaux	3
1.1	mandat du GT	3
1.2	Calendrier et méthodologie retenus	3
2.	état des lieux du système actuel des assistants de classe	3
2.1	point règlementaire	4
2.2	éléments statistiques	4
2.2.1	<i>répartition par corps</i>	4
2.2.2	<i>répartition par classe</i>	4
2.2.3	<i>répartition par grand service</i>	5
2.2.4	<i>répartition par activité</i>	6
2.3	améliorations possibles	8
3.	nouveau système proposé	9
3.1	objectif	9
3.2	principes d'organisation	9
3.2.1	<i>une organisation basée sur 3 niveaux</i>	9
3.2.2	<i>une organisation basée sur 4 domaines de spécialisation</i>	9
3.3	modalités d'évolution au sein du système	10
3.3.1	<i>évolutions d'un agent sur un même poste</i>	10
3.3.2	<i>évolutions d'un agent dans un même domaine</i>	10
3.3.3	<i>évolutions d'un agent changeant de domaine</i>	10
3.3.4	<i>évolutions hors et vers le système des assistants de classe</i>	11
3.4	modalités de transition	11

1. objectif du GT et organisation des travaux

1.1 mandat du GT

Le mandat du GT, validé suite à l'avis du CTP DGAC formulé en réunion du 20 juillet 2011, est rappelé ci-dessous :

L'évolution du système actuel des assistants de classe par une organisation assise tant sur le niveau de responsabilité des postes que sur l'expertise acquise dans le domaine du poste apparaît fortement souhaitable.

Ainsi, un groupe de travail est mis en place pour étudier cette évolution. Ses travaux traiteront de l'ensemble des fonctions concernées au sein de la DGAC et du BEA et prendront notamment en compte les conclusions du GT ESARR5 pour ce qui concerne la navigation aérienne.

Cette étude devra être disponible pour la fin de l'année 2011 pour une mise en œuvre en 2012. L'animation de ce groupe de travail est confiée au chef du département de la gestion des corps techniques de la DSN, Nicolas Cazalis.

1.2 Calendrier et méthodologie retenus

Trois réunions plénières du GT ont été organisées les 21 juillet et 29 novembre 2011 ainsi que le 16 mars 2012.

Pour conduire l'étude sur le remplacement du système actuel des assistants de classe par une organisation assise tant sur le niveau de responsabilité des postes que sur l'expertise acquise dans le domaine du poste, le GT s'est attaché à :

- Faire un état des lieux du système actuel des assistants de classe ;
- Répertorier les différents postes concernés et étudier les regroupements possibles, compte tenu en particulier des fonctions exercées, de l'autonomie et des responsabilités qui y sont attachées ;
- Examiner les modalités d'évolution des agents au sein d'une nouvelle organisation, en fonction des compétences et de l'expérience acquises dans le domaine d'activité ;
- Examiner les modalités de transition entre les deux systèmes.

Il a été rappelé aux organisations syndicales, que les aspects purement indemnitaires sont du ressort du GT « indemnitaire » et ne sont donc pas étudiés dans le cadre du présent groupe de travail.

2. état des lieux du système actuel des assistants de classe

Afin d'examiner les pistes d'évolution possibles, le GT a dans un premier temps effectué un état des lieux du système actuel, en examinant les aspects réglementaires puis en étudiant la répartition statistique des agents occupant des postes d'assistant de classe.

2.1 point réglementaire

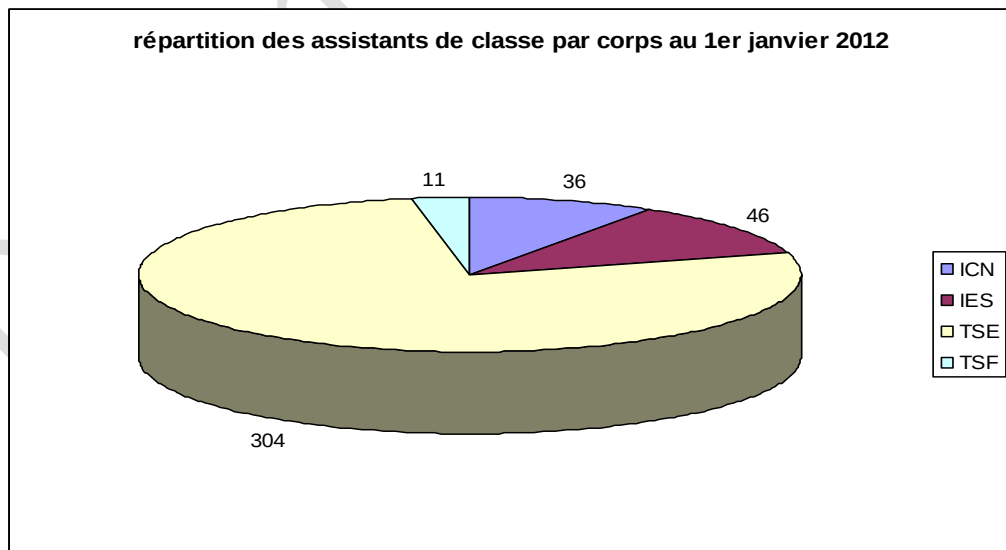
La décision du Directeur général de l'Aviation civile du 2 mai 2007 (annexe 1) constitue le texte de référence pour la gestion des assistants de classe :

- les emplois d'assistants de classe sont accessibles à plusieurs corps, en particulier ceux des ICNA, IESSA et TSEEAC ;
- le domaine d'activité des assistants de classe recouvre l'ensemble des domaines de la DGAC et du BEA ;
- le système est organisé selon trois niveaux (C, B et A) de fonctions dépendant des responsabilités, de la spécialisation et/ou de l'expérience demandée sur le poste. La répartition théorique prévue (« pyramidage ») entre ces trois niveaux, applicable au corps des TSEEAC, est de 30% d'assistants de classe A, 50% d'assistants de classe B et 20% d'assistants de classe C. Le passage d'un niveau au niveau supérieur se fait sur proposition du chef de service, s'il estime que les fonctions de l'agent concerné justifient ce classement au niveau supérieur et que l'agent possède l'expérience et la spécialisation suffisante pour évoluer. La nomination de l'agent dans une classe supérieure peut alors être décidée par DSNA/SDRH ou SG/SDP, sous réserve que l'agent occupe ses fonctions actuelles depuis au moins 18 mois et dans le respect de la répartition précisée plus haut.

2.2 éléments statistiques

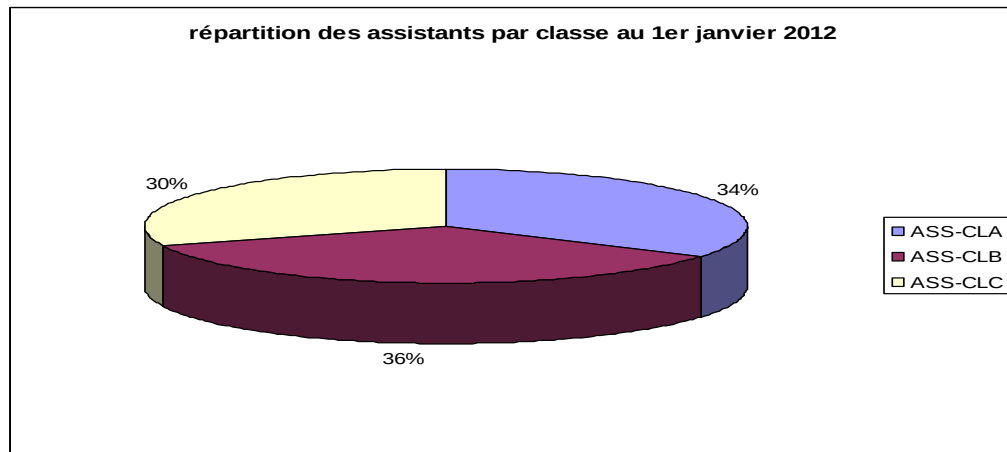
2.2.1 répartition par corps

397 assistants de classe sont recensés au 1^{er} janvier 2012. Le graphique suivant présente leur répartition en fonction des corps des agents concernés (ICNA, IESSA, TSEEAC et TSEEAC CEAPF). Ainsi, les postes d'assistant de classe sont en grande majorité tenus par des agents TSEEAC.



2.2.2 répartition par classe

La répartition par classe de ces agents est présentée dans le graphique ci-dessous.



En se limitant aux seuls agents TSEEAC assistants de classe, la répartition est ramenée aux chiffres suivants : 23% d'assistants de classe C, 45% d'assistants de classe B et 32% d'assistants de classe A. L'écart par rapport aux chiffres généraux du graphique précédent s'explique notamment par le fait qu'un certain nombre d'agents non TSEEAC ne sont pas soumis aux règles de répartition précitées (en particulier, un certain nombre d'ICNA restent assistants de classe C malgré l'évolution de leurs fonctions, car ce classement n'a pas d'impact sur leur situation personnelle compte tenu de leur régime indemnitaire spécifique).

Les temps moyens d'évolution constatés sur les dernières années sont de :

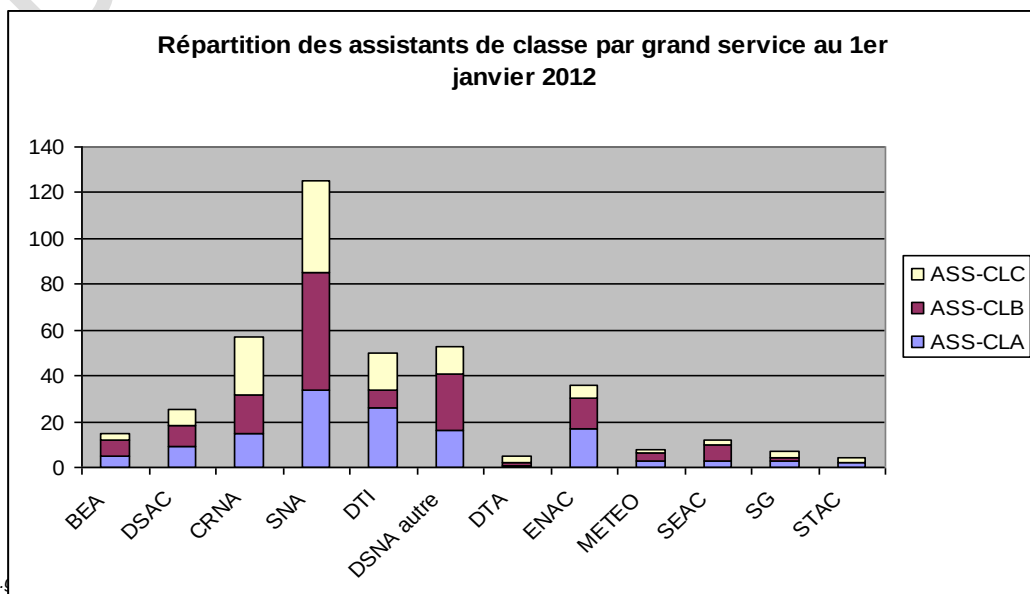
- 20,5 mois pour le passage d'un emploi d'assistant de classe C vers un emploi d'assistant de classe B ;
- 19,9 mois pour le passage d'un emploi d'assistant de classe B vers un emploi d'assistant de classe A.

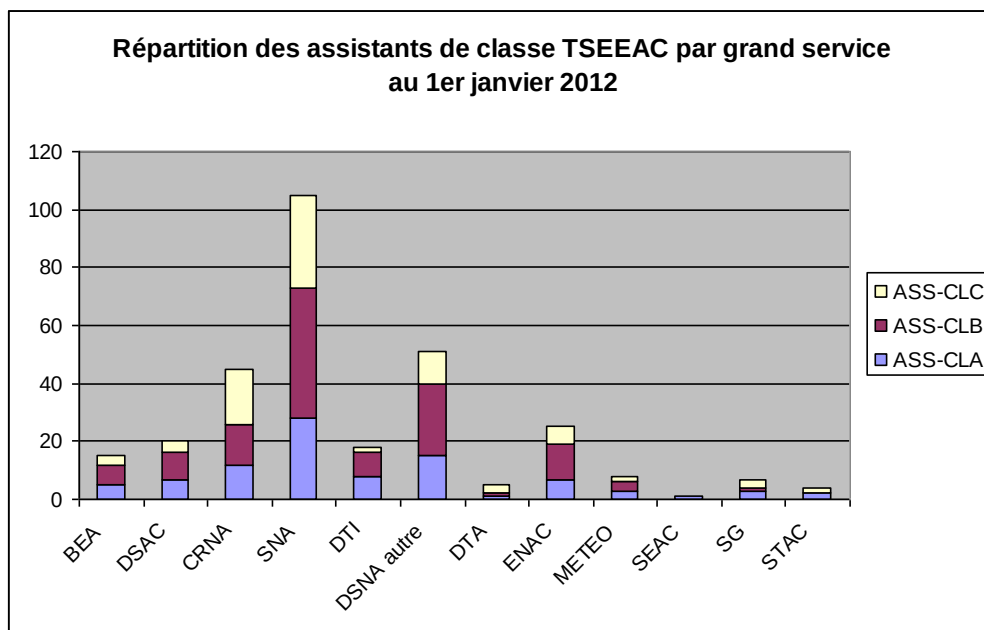
Il est toutefois à noter que ces temps moyens ont été impactés d'une part par les modifications du pyramidage (répartition entre les différentes classes) ainsi que par la création des filières métiers, notamment celle des inspecteurs de la surveillance.

La moyenne d'âge des agents sur les postes d'assistant de classe est de 45,1 ans au 1^{er} janvier 2012 (43,3 ans en moyenne pour les assistants de classe C, 45,1 ans pour les assistants de classe B et 46,9 ans pour les assistants de classe A).

2.2.3 répartition par grand service

Les graphiques suivants précisent la répartition des assistants de classe par grand service, respectivement pour l'ensemble des assistants de classe et pour les seuls TSEEAC. Il apparaît que 72% des assistants de classe sont affectés au sein de la DSNA. Il en est de même pour les seuls assistants de classe TSEEAC.





2.2.4 répartition par activité

Les différents emplois d'assistant de classe ont pu être regroupés, selon les fonctions exercées, en 7 pôles d'activité :

- Etudes environnement (agents affectés dans les subdivisions études et environnement des services exploitation des SNA ou CRNA)
- Qualité de service exploitation (agents affectés dans les subdivisions QSE des services exploitation des SNA ou CRNA)
- Contrôle (agents affectés dans les subdivisions contrôle des services exploitation des SNA ou CRNA)
- Instruction (agents affectés dans les subdivisions instruction des services exploitation des SNA ou CRNA ou à l'ENAC sur des postes liés à l'instruction ou formation, hors instructeurs)
- Technique / Informatique (agents affectés sur des postes à vocation technique, logistique ou de maintenance et développements informatiques)
- Investigation (agents affectés au BEA dont les fonctions sont directement liées aux enquêtes)
- Régalien (agents affectés à la DSAC sur postes à fonctions régaliennes –RDD- hors filière inspecteurs de la surveillance)

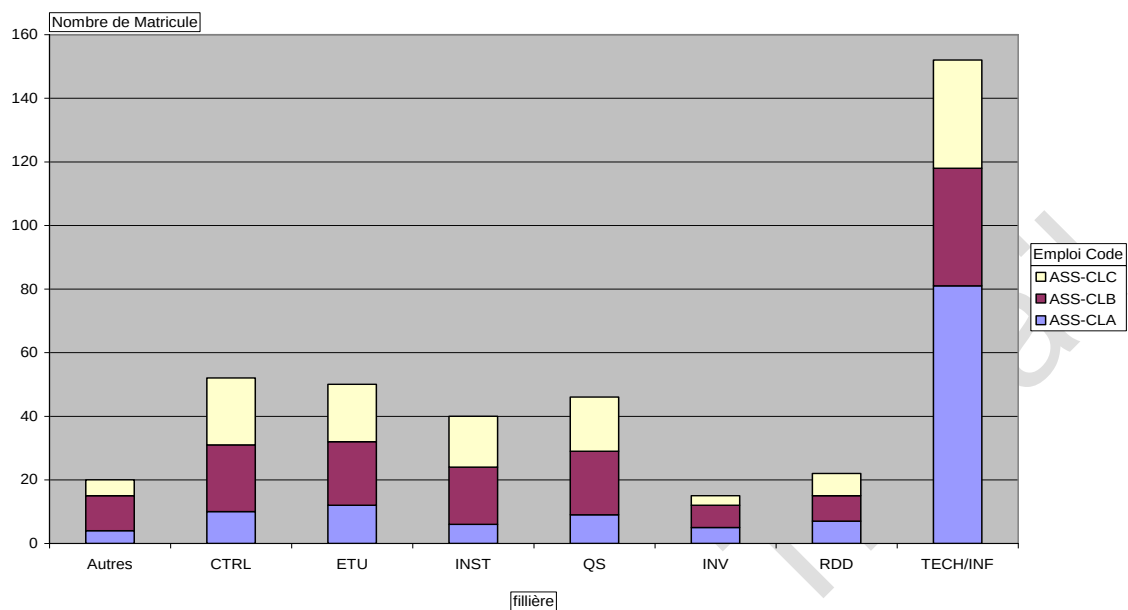
Pour 5% des agents, les fonctions tenues correspondent à plusieurs pôles.

Les graphiques ci-dessous présentent la répartition des assistants de classe selon ces pôles d'activité.



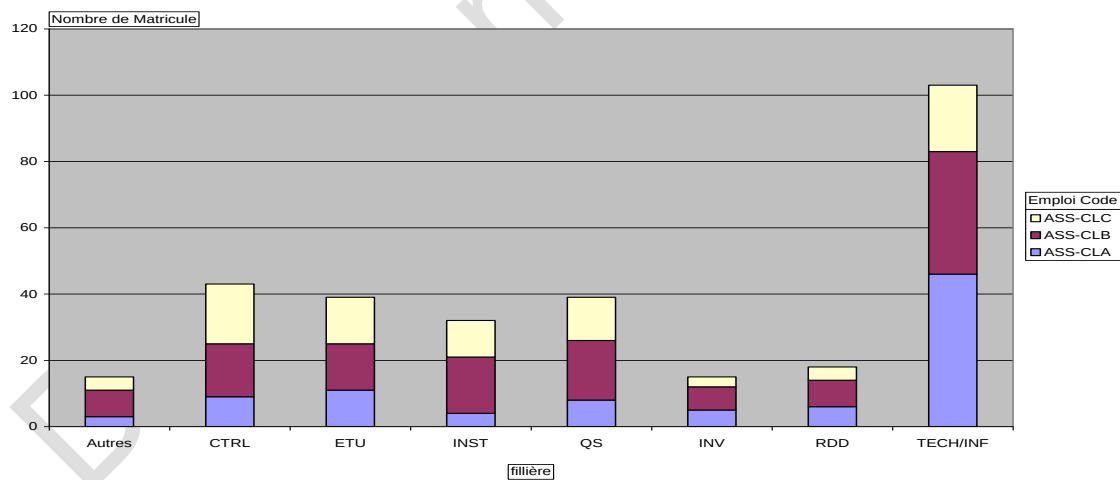
- pour l'ensemble des assistants de classe

corps (Tous)



- pour les assistants de classe du corps des TSEEAC

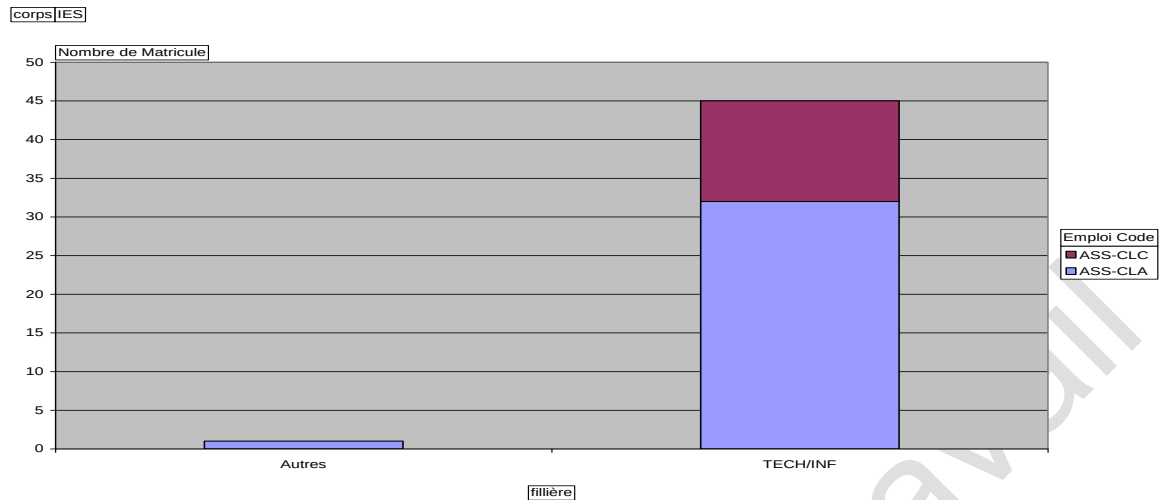
corps TSE



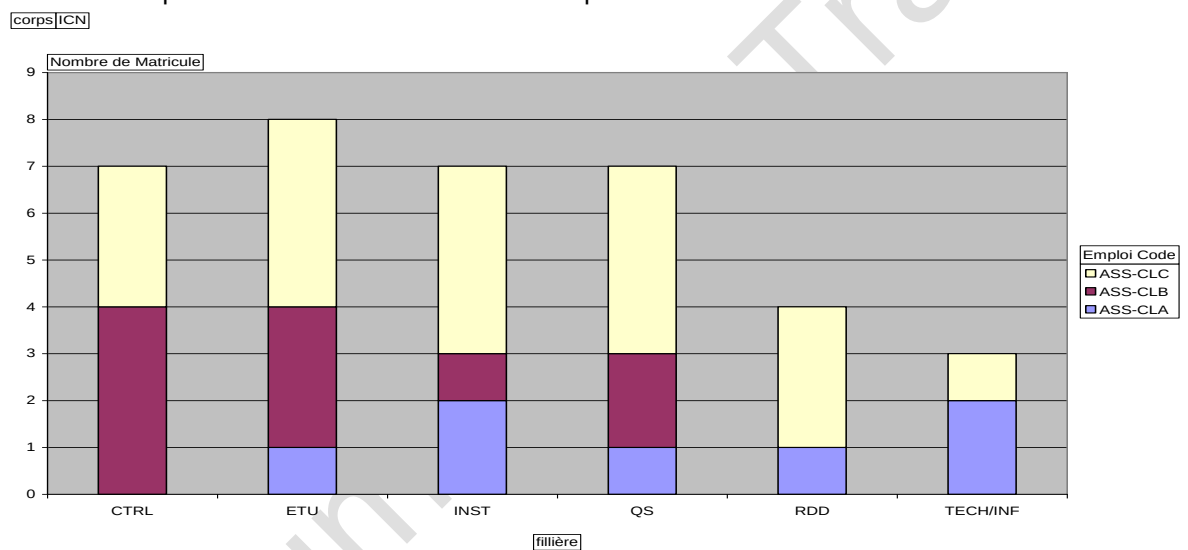
Présent
pour
l'avenir

www.developpement-durable.gouv.fr

- pour les assistants de classe du corps des IESSA



- pour les assistants de classe du corps des ICNA



2.3 améliorations possibles

Le système actuel des assistants de classe, basé sur plusieurs niveaux de fonctions dépendant des responsabilités, de la spécialisation et/ou de l'expérience demandées sur le poste occupé, a prouvé son intérêt, tant en termes d'efficacité du service rendu que de possibilité d'évolution pour les agents concernés.

Toutefois, comme le montre la création plus récente des filières métiers, des améliorations importantes peuvent y être apportées en modifiant plus profondément le système. En effet, on peut constater un manque d'attractivité des postes d'assistant de classe lors des campagnes de mobilité, ce qui implique des difficultés importantes pour pourvoir un certain nombre de postes et donc sur le fonctionnement des services.

Le GT a identifié plusieurs raisons au manque d'attractivité des postes d'assistant de classe au-delà des seuls aspects indemnitaires. Tout d'abord, le « pyramidage » conduit à des progressions de carrière plus lentes dans les métiers d'assistant de classe que dans les filières métiers du type inspecteurs de la surveillance. En outre, les possibilités de progression de carrière des assistants

de classe peuvent être différentes d'un service à un autre selon l'effectif des assistants de classe du service et sa répartition en classe (nombre plus ou moins important d'assistants de classe B ou A).

Par ailleurs, lorsqu'un poste d'assistant de classe est présenté en avis de vacance d'emploi lors d'une campagne de mobilité, ce poste est systématiquement ouvert en classe C. En effet, d'une part, cela permet de limiter les difficultés liées au pyramidage pour l'évolution des agents déjà présents dans le service. D'autre part, compte tenu du champs très large couvert par les fonctions d'assistant de classe, il apparaît difficile de s'assurer a priori que l'agent retenu sur le poste ouvert en AVE aura systématiquement les compétences et la spécialisation nécessaires pour occuper immédiatement un poste de classe B voire de classe A. La création de domaines de spécialisation pourrait être de nature à résoudre cette dernière difficulté.

3. nouveau système proposé

3.1 objectifs

Le système proposé doit permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- la nécessité, pour les agents affectés sur les postes concernés, de développer et maintenir des compétences dans des domaines techniques de plus en plus complexes ;
- le maintien de la polyvalence du corps des TSEEAC (dont est issue la grande majorité des actuels assistants de classe) ;
- la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises.

3.2 principes d'organisation

Le nouveau système proposé couvrirait l'ensemble des postes actuels d'assistants de classe. En sont notamment exclus les postes inscrits dans des filières métiers spécifiques telles que, par exemple, l'inspection de la surveillance ou la conception de procédures. L'évolution proposée se ferait donc à périmètre constant.

3.2.1 *une organisation basée sur 3 niveaux*

La conservation d'un système à trois niveaux apparaît souhaitable, car un tel système permet à la fois de traduire les différents niveaux de responsabilité des postes concernés, de tenir compte des différences d'expérience des agents et de leur apporter des possibilités d'évolution.

3.2.2 *une organisation basée sur 4 domaines de spécialisation*

Comme présenté au paragraphe 2.3, la création de domaines de spécialisation apparaît de nature à renforcer l'expertise des agents et à faciliter la prise en compte de cette expertise. Toutefois, une spécialisation trop importante ne permettrait pas de bien traduire la diversité des métiers actuels d'assistant de classe qui peuvent, sur une même appellation de poste, regrouper des fonctions très diverses (ainsi, comme présenté au 2.2.4, 5% des agents occupent des postes dont les fonctions correspondent à plusieurs des domaines d'activité identifiés dans ce paragraphe)

Il est ainsi proposé la création des 4 domaines d'activité ci-dessous :

- domaine exploitation, qui regroupe les actuels assistants de classe ayant des fonctions dans le champ de compétence des services exploitation de la DSN ou du département ATM de l'ENAC ;

- domaine technique/informatique, qui regroupe les assistants de classe affectés sur des postes à vocation technique, logistique ou de maintenance et développements informatiques ;
- domaine régalien, qui regroupe les assistants de classe actuellement affectés à la DSAC pour exercer des fonctions régaliennes ;
- domaine investigation au BEA, qui regroupe les agents affectés au BEA sur des fonctions directement liées aux enquêtes.

Si chaque domaine peut regrouper des fonctions différentes, au sein d'un même domaine les fonctions exercées restent suffisamment cohérentes pour que l'on puisse considérer qu'un agent changeant de poste sans changer de domaine conserve une expertise technique dans l'ensemble des activités du domaine.

3.2.3 *une nouvelle dénomination*

Afin de traduire au mieux les évolutions envisagées par rapport au système actuel des assistants de classe, il est proposé d'utiliser une nouvelle dénomination. Le groupe de travail propose d'utiliser la terminologie de « spécialiste », accompagnée, si nécessaire, du domaine de spécialité (soit, en fonction du domaine, « spécialiste exploitation », « spécialiste technique », « spécialiste régalien » et « spécialiste enquêteur »)

3.3 **modalités d'évolution au sein du système**

3.3.1 *évolutions d'un agent sur un même poste*

Compte tenu de la nature des fonctions exercées sur les postes de spécialiste, il apparaît qu'un agent effectuant ses missions de manière satisfaisante acquiert une expérience et des compétences suffisantes en 18 mois pour lui permettre d'accéder, sur le même poste, à un niveau supérieur en termes d'autonomie et de responsabilité, sauf avis défavorable de sa hiérarchie..

Il est donc proposé de remplacer, pour une même affectation, les actuels niveaux de fonctions correspondant aux postes d'assistants de classe C, B et A en des niveaux de fonctions respectivement intitulés spécialiste en formation, spécialiste et spécialiste confirmé. Le passage d'un niveau à un niveau supérieur se ferait alors après 18 mois d'activité au sein du niveau, sauf avis hiérarchique défavorable.

3.3.2 *évolutions d'un agent dans un même domaine*

Comme présenté au paragraphe 3.2.2, les domaines d'activité proposés regroupent des fonctions suffisamment cohérentes pour qu'un agent changeant de poste au sein d'un même domaine conserve l'expertise technique requise (en complément de ses compétences générales de traitement des dossiers) et puisse donc conserver un niveau d'autonomie et de responsabilité approprié.

Il est ainsi proposé qu'un spécialiste muté sur un nouveau poste de spécialiste dans un même domaine d'activité conserve son niveau de fonctions (i.e. spécialiste en formation, spécialiste ou spécialiste confirmé). Afin de prendre en compte le nécessaire temps d'adaptation au contexte du nouveau poste, l'ancienneté pour le passage au niveau supérieur d'autonomie et de responsabilité serait toutefois remise à zéro.

3.3.3 *évolutions d'un agent changeant de domaine*

Les domaines d'activité présentés au paragraphe 3.2.2 apparaissent trop distincts pour que l'on puisse considérer que lors d'un changement de poste de spécialiste entraînant un changement de domaine, l'agent concerné conserve une expertise technique suffisante. Il est en revanche avéré

que l'agent conserve les compétences générales en termes de traitement administratif des dossiers relevant d'un spécialiste.

Dans ces conditions, il est proposé qu'en cas de mutation entre deux postes de spécialiste conduisant à un changement de domaine de spécialisation, l'agent concerné soit reclassé dans le niveau de responsabilité et d'autonomie immédiatement inférieur, sans conservation de son ancienneté : ainsi, un spécialiste confirmé serait reclassé spécialiste et un spécialiste serait reclassé spécialiste en formation.

3.3.4 évolutions hors et vers le système des assistants de classe

Les fonctions d'assistant de classe, et donc de spécialiste, étant différentes de celles exercées dans les autres filières métiers (Contrôleur aérien, CTE, inspecteur de la surveillance, concepteur de procédures, ...), il apparaît souhaitable de conserver l'indépendance de ces différentes filières dont certaines font de plus l'objet de qualifications particulières.

Toutefois, dans le cas du retour d'un agent dans le système des spécialistes, afin de tenir compte de l'expérience initialement acquise comme spécialiste, il est proposé :

- si l'agent a quitté le système des spécialistes depuis moins de cinq années, il est réaffecté au niveau immédiatement inférieur à celui qu'il aurait eu en application des règles précisées aux paragraphes 3.3.2 et 3.3.3 ;
- dans le cas contraire, il est réaffecté en tant que spécialiste en formation, sans ancienneté dans le système.

Enfin, certains postes très spécifiques en termes de compétences requises, qui sont actuellement ouverts dans les campagnes de mobilité en tant qu'assistants de classe A, pourraient être proposés directement dans les avis de vacance d'emploi en tant que spécialistes confirmés. Dans tous les autres cas, les postes seraient ouverts sous le libellé « spécialiste » et les règles de gestion précisées ci-dessus seraient appliquées.

Le présent groupe de travail ne traitant pas des aspects purement indemnitaires, des organisations syndicales présentes ont indiqué qu'elles feraient, dans le cadre du GT indemnitaire, des demandes concernant des modifications par rapport au régime indemnitaire actuel des assistants de classe.

3.4 modalités de transition

En ce qui concerne la transition du système actuel des assistants de classe vers le nouveau système présenté dans ce rapport, il est proposé de transformer les assistants de classe C, B ou A en, respectivement, spécialiste en formation, spécialiste ou spécialiste confirmé, en conservant l'ancienneté acquise dans le poste (i.e. de classe C, B ou A) dans la limite de 18 mois.