



29 août 2013

PROTOCOLE 2013-2015

Version finale

Les discussions protocolaires ont été longues et laborieuses. Le processus lancé par le Directeur Général en octobre 2012 aboutira peut-être le 04 septembre 2013. La DGAC et le gouvernement ont produit un texte final fin juillet et les Organisations syndicales représentatives valideront ou pas cet accord à cette échéance.

Le texte protocolaire 2013-2015, avec son cortège de restructurations, d'abandon de missions et de fermetures de services ressemble plus à un plan social élaboré par une administration en panne d'idées et de moyens (la situation financière de la DGAC est critique) et un gouvernement dogmatique de sa MAP (Modernisation de l'Action Publique dans la continuité de la RGPP). Les postulats de base étaient connus depuis le 1^{er} jour et n'ont absolument pas été négociés et n'étaient pas négociables : suppression de 360 ETP (ENAC incluse) et objectif de baisse systématique des coûts, ceci sans quasiment un regard pour le niveau et la qualité des services rendus !

Le contexte s'est encore complexifié et fragilisé avec les annonces des projets ultra libéraux du SES2+ (séparation DSAC-DTA/DSNA) et son plan de performance RP2 (nouvelles baisses des redevances) complètement irréalistes présentés par la Commission Européenne. Malgré toutes les démarches effectuées depuis février auprès de la DGAC et du Ministère, il a fallu la journée d'action européenne du 12 juin 2013 et la grève en France pour que le gouvernement affiche enfin son opposition au RP2, au SES2+ et à l'éclatement de la DGAC.

Dans ce contexte, les objectifs de FO étaient clairs :

- **maintien d'une DGAC unie,**
- **maintien dans la Fonction Publique de l'Etat,**
- **assainissement de la situation financière en amenant les redevances au niveau nécessaire pour supporter les coûts (actuels et à venir),**
- **défense de tous les personnels, des services et des emplois,**
- **amélioration des conditions de travail,**
- **reconnaissance et équité pour tous les personnels**
- **compensation de la perte de pouvoir d'achat due au gel des primes et du point d'indice**

La version intégrale du texte du protocole 2013-2015 est consultable sur le site  <http://fodgac.fr/fr/>



Les grands axes du protocole

La DGAC et l'Etat s'engagent à préparer l'avenir européen en maintenant l'unité structurelle de la DGAC et son enracinement dans la Fonction Publique de l'Etat.

Le rattachement de l'ENAC à la DGAC est confirmé.

Les taux unitaires de redevances seront revus à la hausse. L'Administration reconnaît que les baisses précédentes ont aggravé le déficit du BACEA.

Renforcement du lobbying de la France auprès des instances européennes.

Approche coopérative de la construction du FABEC.

Modernisation des systèmes techniques DSNA en vue d'une meilleure productivité.

Maîtrise des dépenses par une réduction des crédits et des effectifs.

Mutualisation et fermetures de services (TWR, BRIA, DCC, Délégations régionales, Services administratifs, Garages...).

Pas de mobilité géographique imposée, hormis pour les personnels des TWR et des DCC qui fermeront.

Réorganisations du travail et des services de la DSNA.

Fin du systématisme des contrôles effectués par la DSAC, « Nouveau mode de relation à l'utilisateur », responsabilisation des usagers et contrôles basés sur la « gestion des risques ».

Mesures générales DGAC

Prime d'intéressement collectif à la performance

D'un montant unique de 100€ pour tous les personnels de la DGAC sous forme d'un versement annuel et sous réserve que les objectifs qui seront définis en CT DGAC soient atteints.

Dispositif de reconnaissance de la performance

Une étude sera réalisée pour l'ensemble des personnels DGAC et déclinée par Direction (DTA, DSAC, DSNA), Services (SG, STAC, SNIA) ou filières métiers pour mettre en œuvre ce dispositif sous forme d'un intéressement collectif complémentaire ou d'une modulation de prime.

Modulation annuelle des montants indemnitaires

Si le BACEA devait recouvrer un montant de recette supérieure à 1% de celui budgété pour une année « n », une partie de ce supplément sera reversé aux personnels l'année « n+1 » sous la forme d'un supplément indemnitaire plafonné à 3% de l'indemnitaire perçu.

Action sociale

Le niveau du budget 2013 sera maintenu sur la période protocolaire.

L'étude d'un dispositif d'aide financière à la mutualisation-prévoyance sera réalisée pour 2014.

CHSCT

Amélioration des conditions de travail et meilleure prévention des risques psycho-sociaux.

Amélioration de la qualité des déplacements professionnels, analyse de faisabilité pour une hausse des frais de mission et des remboursements des frais d'hébergement en région parisienne.

Médical

Séparation de la médecine de prévention et de la médecine à normes, évolution de l'organisation de cette dernière avec l'introduction d'un médecin indépendant des médecins à normes.

Managers experts

Notion de *pesée des emplois*, associée à des niveaux de prime différenciés et liés à la hiérarchie du poste, à l'expertise et à la responsabilité propres à l'emploi.

Mesures d'accompagnement en cas de restructuration :

Tous les personnels concernés par les restructurations pourront prétendre à la Prime de Redéploiement des Compétences (PRC, max 10 000€ selon situation familiale et professionnelle) spécifique à la DGAC, qui viendra en supplément de la Prime de Restructuration de Service (PRS) prévue par la Fonction Publique.

Un budget supplémentaire d'action sociale (500k€ pour 2014 et 500k€ pour 2015) sera alloué aux mesures d'accompagnement des restructurations.



Contrôleurs ICNA des Approches reclassées : plan d'affectation vers l'APP centrale, priorité CAP sur postes de PC (hors outre-mer). Maintien du titre de PC (indemnitaire et statutaire) pendant 9 ans.

Contrôleurs TSEEAC TWR : l'échéancier des fermetures sera échelonné jusqu'en 2015 et tiendra compte des situations particulières des agents. Priorité nationale en CAP sur les postes de contrôleurs, priorité régionale sur TOUS les postes et priorité sur les postes d'encadrement pour les chefs CA.

Coordonnateurs DCC : priorité sur les fonctions identiques et CNGE ou sur les postes géographiquement proches.

Agents BRIA : priorité nationale en CAP sur les postes des BRIA maintenus, priorité régionale sur TOUS les postes hors encadrement.

Personnel des délégations : les agents bénéficieront également de priorités en CAP, métier ou géographique, sachant qu'ils n'ont **aucune obligation de mobilité**.

DSNA

Filière contrôle aérien

La DSNA poursuivra la modernisation du système ATM (4F, SYSAT,...).

Reclassement APP

Fermeture actée de l'approche de Grenoble.
Etude centralisation de La Rochelle, Rodez et du SIV Grand Ouest Parisien (Pontoise, Rouen, Beauvais, Deauville).
Etude APP commune Rennes-Nantes.

Fermeture de 12 aérodromes : Angers, Angoulême, Calais, Cherbourg, Lannion, Le Havre, Le Mans, Mulhouse, Valence, Vannes, Rangiroa et Huahiné. Cette liste élaborée par la DGAC est soumise à validation par le Ministère.

Filière technique

Un GT « **conséquences stratégiques pour la DSNA du développement des services centraux d'Eurocontrol** dans le cadre d'une approche coopérative du FABEC » devra identifier et limiter les conséquences sociales potentielles sur les agents de la DSNA.

Promotion européenne de l'expertise acquise et développée sur le réseau CSSIP dans la prise en compte des services centralisés d'Eurocontrol.

Nouvelle organisation de la SSI : cette compétence nouvelle sera ajoutée au statut IESSA avec 3 niveaux de compétences (niv 1 pour tous agents, niv 2 pour superviseurs réseaux et DTI, niv 3 agents chargés de la définition et du paramétrage des équipements de sûreté).

La DTI est considérée comme réorganisée au titre de la PEQ

Reprise GT BO groupes F&G

GT méthodes de travail F&G et amélioration de l'interface tour approche

Poursuite expérimentation CMCC type II

Vigie trafic CDG : les compétences des TSEEAC exerçant des fonctions de gestion des aires de trafic de CDG seront formalisées dans le cadre européen ADR qui doit être mis en place en 2014. Un retour d'expérience sur les bénéfices du suivi du stage FCTLA sera réalisé.

Marseille est considéré comme réorganisée au sens du protocole 2007. Les **CRNA SE, CRNA N et CDG** seront considérés comme réorganisés sous réserve de remplir les conditions énoncées dans le protocole.

Réorganisation des services techniques CRNA, CESNAC et SNA

Création de fonctions d'expert confirmé et senior dans ces services en contrepartie d'une réduction de la part MO et de la valorisation de la MS et de l'expertise. Pour les SNA et le CESNAC, les proportions MO/MS sont à définir localement. Le GT CESNAC se poursuivra en intégrant ces objectifs.

Réduction des effectifs de maintenance dans le cadre du « Réseau minimal ILS »

Possibilité pour les TSEEAC et les OE de la filière technique de se voir déléguer ponctuellement certaines opérations de maintenance sous la supervision des IESSA.



Information aéronautique opérationnelle

Poursuite de la **réorganisation des BRIA en associant le BNI et, à terme, le CESNAC** à l'étude d'une organisation intégrée de l'Information aéronautique et du traitement des vols. La réorganisation des BRIA fera l'objet d'un **programme technique spécifique**.

Outre-mer

Dzaoudzi : une étude sera lancée sur la fourniture du service d'approche et devra rendre ses conclusions pour la fin d'année 2013 !

Polynésie : à Rangiroa, le contrôle d'aérodrome sera fermé en 2014, l'étude pour la fermeture du service de Huahiné sera lancée.

Organisation territoriale DSNA

Après un bilan de l'organisation des SNA RP, une étude sera réalisée pour le regroupement interrégional des Services de la Navigation Aérienne du Grand Sud Ouest (SNA GSO) avec pour objectif le regroupement des fonctions transverses, opérationnelles, techniques,

Au niveau de l'organisation, **Bordeaux sera BRIA H24, le Bourget et Marseille seront BRIA H15 et le BRIA d'Ajaccio maintenu à titre transitoire sous forme « d'antenne ».**

Cayenne : une étude sur l'amélioration de l'attractivité sera lancée.

La durée d'affectation dans les services outre-mer à durée d'affectation limitée sera allongée, le séjour passera de 4 ans (2 ans + 2 ans) à 6 ans (4 ans + 2 ans).

administratives et logistiques du CRNA/SO, du SNA/SO, du SIA, du CESNAC et de l'organisme Pyrénées (Pau-Tarbes). Les interactions possibles avec le SNA/S seront étudiées en parallèle.

DSAC

La DSAC poursuivra les évolutions des méthodes de travail et s'assurera des moyens techniques informatiques nécessaires à la poursuite de la politique de dématérialisation et de service aux usagers.

Evolution métiers de la surveillance

Transition progressive du contrôle systématique de conformité vers une surveillance basée sur la gestion des risques et l'analyse des événements. Définition et renforcement du concept et des missions de **Surveillance Environnementale**.

Etude sur les possibilités d'évolution des Assistants d'administration affectés sur des postes de surveillance en recouvrement TSEEAC, notamment vers le corps des TSEEAC.

Réorganisation territoriale

Maintien des DSAC/IR et de 6 délégations : Lille, Beauvais, Nantes, Bâle, Nice et Ajaccio. Les autres délégations seront transformées en « antennes » avant leur fermeture après le départ volontaire des personnels. **Il n'est pas question de mobilité forcée.**

Formation

Les plans de formation en langue anglaise seront une priorité.

Renforcement des compétences et promotion de la Licence de surveillance au niveau européen.

Développement des formations nécessaires à la maîtrise des outils méthodologiques associés à la mise en œuvre de l'approche de surveillance continue.

Visibilité internationale

Création d'un poste d'expert des affaires européennes chargé d'assurer une présence de l'autorité de surveillance française auprès de la Commission européenne

ENAC

Langue anglaise

La formation ENAC garantira l'obtention du niveau 4 OACI pour les ICNA et les TSEEAC et recherchera l'obtention du niveau 5 pour le plus grand nombre. Le niveau des IESSA progressera du B1 vers le B2 du CECR.

Instructeurs

Les séjours des ICNA sur des fonctions ICA resteront à 3 ans mais seront renouvelables 2 fois (9 ans max). Les travaux relatifs au maintien de la mention d'unité des instructeurs CA TSEEAC seront finalisés. La possibilité de maintien sur le terrain d'origine reste ouverte.



Mesures spécifiques aux corps techniques

Indemnitaires

le système actuel est préservé pour la durée du protocole. **L'ensemble des primes sera revalorisé à compter du 1^{er} janvier 2013 de 1% par an sur la période 2013-2015 et de 0,4% pour 2016.**

Un GT doit redéfinir entièrement la structure indemnitaire des personnels techniques pour entrer

en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Au-delà de la **simplification du régime indemnitaire**, il est aussi prévu que les « modalités de revalorisation des primes des corps techniques s'effectuent **sous condition de trafic, d'effort de modernisation et de performance globale** ».

Statutaire

ICNA

- Elargissement des conditions d'accès au grade d'ingénieur en chef par la prise en compte partielle des fonctions d'examineurs
- Mandat d'étude pour le reclassement des ICNA souhaitant poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge
- Etude de l'accès aux fonctions de management de centres opérationnels et au HEB
- Accès à l'emploi fonctionnel de chef de service technique de l'aviation civile
- Maintien EVS augmenté de 6 mois suite à mutation mais plafonné à 5 ans sur l'ensemble de la carrière
- Abaissement du seuil de 14 à 12 PC par équipe pour la nomination de 4 chefs TWR
- l'Administration prévoit dans le cadre de RP2, un « dispositif particulier d'incitation économique à la performance opérationnelle permettant de moduler les montants indemnitaires des ICNA à partir de 2015 ».
- Augmentation du Sup ISQ en moyenne de 342€ par an et par agent
- Suppression des restrictions d'affectation groupes D&E pour les lauréats de l'Examen Pro ICNA. La durée de la période stagiaire sera portée de 24 à 36 mois pour les EP/SP (la durée complémentaire de 12 mois est maintenue).

Organisation du travail

Création d'un GT organisation du temps de travail pour les organismes fonctionnant en équipe.

Mise en œuvre d'une 2^{ème} vacation complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2015.

TSEEAC

Elargissement des accès aux emplois fonctionnels

Accès RTAC

- contrôleurs d'aérodrome + de 6 ans de fonction
- inspecteurs d'opérations + de 6 ans de fonction
- chefs de quart vigie trafic de Roissy

Accès CTAC

- Chefs CA
- Assistants de subdivision

Création d'un parcours de carrière « Enquête » pour les enquêteurs du BEA qui permettra un accès RTAC, CTAC pour ces agents.

30 postes budgétaires RTAC et 40 CTAC supplémentaires seront créés sur la période protocolaire 2013-2015. Les conditions d'accès 10 ans de service et détention de la 2^{ème} qualification sont toujours d'actualité !

- Suppression des restrictions d'affectation groupes D&E pour les lauréats de l'Examen Pro ICNA. La durée de la période stagiaire sera portée de 24 à 36 mois pour les EP/SP (la durée complémentaire de 12 mois est maintenue).

IESSA

- Création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) HEA (2% par an jusqu'à 10% du corps)
- Grille statutaire raccourcie de 3 années
- Prise en compte des détachements 12/36 mois pour l'accès CUTAC
- Accès à l'emploi fonctionnel de chef de service technique de l'aviation civil
- SSI : compétence nouvelle ajoutée au statut IESSA

Transfert de 17 postes budgétaires CUTAC au profit des IESSA sur le période protocolaire



Agents non titulaires

Loi « Sauvadet »

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 de déprécarisation des agents contractuels sera mise en œuvre à la DGAC par l'instauration de concours réservés et d'examens professionnalisés, permettant à ceux qui remplissent les conditions requises et qui le souhaitent d'être titularisés.

Rédaction des contrats

- Rapprochement autant que possible des conditions d'emploi des fonctionnaires ;
- En 2013, chaque fois que possible, référence à un indice correspondant à un corps de fonctionnaires équivalent + partie indemnitaire ;
- La rémunération de tous les personnels non titulaires sera réexaminée au moins tous les trois ans, dont celle des pilotes contrôleurs, conformément au cadre de gestion établi en 2008 (note n° 08 / 00238 / SG du 28 août 2008).

Mobilité

- Les contractuels CDI depuis au moins 3 ans, pourront accéder à la mobilité en interne à la DGAC ;
- La Commission Consultative Paritaire (CCP 84-16) sera associée au processus de mutation et examinera notamment les candidatures.

Gestion des contrats

- Une note interne à la DGAC sera élaborée en 2013 afin d'encadrer la gestion des personnels contractuels notamment les principes de rémunération et de mobilité de ces agents.

Maladie

- en vue de simplifier le traitement des arrêts de maladie des contractuels, la DGAC étudiera la possibilité d'avoir recours à la subrogation.

Personnels techniques à statut « Equipement »

Initialisation d'une démarche progressive d'attribution de NBI technique :

- TSDD 10 points
- ITPE 20 points

Etude des mesures de gestion envisageables pour les autres personnels à statut Equipement non concernés par la NBI.

FO ne valide pas les restructurations ou fermetures de services et les baisses d'effectif décidées unilatéralement par la DGAC et le gouvernement hors de toute négociation. A chacun ses responsabilités ! Celle de FO relève de la défense de tous les personnels et de leurs conditions de travail.

Avec ou sans protocole les baisses d'effectif font l'objet de décisions déjà prises par le gouvernement et les fermetures d'organismes TWR sont des décisions purement politiques sans aucune considération technique ou opérationnelle.

S'agissant des restructurations de service actées dans le texte ou à l'étude (Délégations, BRIA, APP et futur SNA / GSO) FO a défendu et obtenu le principe de NON mobilité forcée. Pour le cas spécifique des TWR où il n'y aura pas d'autres solutions que la mutation, FO a œuvré à obtenir le maximum de compensations.

Les mesures statutaires, indemnitaires et de reconnaissance des efforts des personnels ont été obtenues dans un contexte économique, DGAC et général, très difficile. Clairement, chacun était en droit de prétendre à plus de considération et à mieux. La Fonction Publique et le Budget ont validé ces mesures au compte-goutte !

Depuis le début des GT protocolaires et tout au long des négociations de l'été, FO a défendu avec vigueur les intérêts de TOUS les personnels et de TOUS les services sans intention aucune de sacrifier qui que ce soit ! FO se prononcera prochainement sur le texte protocolaire.

Dans tous les cas FO poursuivra son action dans le respect de tous les métiers et de tous les corps de la DGAC !

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

<http://www.fodgac.fr/fr/adhesion/>

