



# **Comité Technique Spécial du 31 janvier 2012 Compte-rendu des représentants du personnel**

## **Ouverture de la réunion**

Etaient présents :

Administration : TRO, GRT, ABO, MNZ, GUI

Représentants du personnel : MCC, WLB, DLR, BVD, MAZ, NDZ

Expert de l'Administration : JLB

Prise de note : VBR

Le quorum étant réuni, la séance a commencé à 9h30.

Nous avons lu en début de séance une motion annexée à ce document qui fait état de notre mécontentement en matière de gestion du personnel.

## **Ordre du jour**

### **1. Approbation du compte-rendu CTP du 09 juin 2011**

Nous avons rappelé l'obligation faite à l'Administration de donner des suites dans les deux mois qui suivent aux points abordés lors de la séance.

A ce sujet, nous avons soulevé le point sur l'astreinte de direction et le point de sécurité examiné lors du dernier comité concernant une porte coupe-feu du labo qui n'est toujours pas opérationnelle.

Le compte rendu du CTP du 9 juin 2011 a été approuvé.

### **2-Opportunité de création d'un CHSCT spécial au BEA**

Nous choisissons de ne pas créer de CHSCT spécial au BEA, c'est-à-dire de laisser le CHS intégré au CT.

Le CHSCT se réunit et délibère concernant les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Julien BOULICAULT est nommé assistant de prévention au BEA. Il assistera et conseillera le directeur en matière d'hygiène et sécurité.

Le BEA conserve l'assistance du service médical de la DGAC et en cas de nécessité, peut faire appel à l'appui d'un inspecteur du travail.

### **3-Adoption du règlement intérieur du CTS**

Nous avons demandé que les suppléants puissent participer aux débats tel que cela était prévu dans l'ancien règlement intérieur des CTP.

Nous le déplorons, mais il s'agit d'une nouvelle règle instituée par le décret relatif aux comités techniques ; officiellement, cela n'est plus possible.

Le règlement intérieur incluant les règles du CTS ainsi que les règles du CHSCTS est adopté.

### **4-Rapport sur la formation professionnelle en 2011**

L'Administration nous présente le bilan de la formation professionnelle de 2011 comme un bilan en baisse avec pour motif principal le non-remplacement de Bernard BOUDOU en charge du plan de formation au BEA.

L'Administration nous confirme que des crédits de formation ont été perdus faute de consommation (46 k€).

Nous déplorons ce fait. Des agents auraient pu effectuer en fin d'année des formations qu'ils pensaient ne pas pouvoir réaliser faute de crédits. Nous regrettons que contrairement aux années précédentes, aucune relance n'a été effectuée en septembre 2011. L'administration explique que cela est dû à un manque de clarté dans le budget à cette période. Cette relance sera à nouveau effectuée en 2012.

Le budget de 2012 est maintenu au même niveau, c'est-à-dire 250 k€.

L'Administration rappelle qu'il existe des formations dispensées gratuitement, soit par la DGAC, soit par des constructeurs (cas de formations sur A380), mais qu'elle ne sont pas prises en compte dans le bilan de formation ; il en est de même pour les formations de type tutorat/binôme et des présentations techniques faites en sessions au BEA. Le président a demandé que ces formations non comptabilisées dans le bilan formation, le soient pour les années à venir.

Les questions de formation seront abordées par le directeur lors de sa présentation du 14 février.

## **Questions diverses**

Sur notre demande les points suivants ont été ajoutés à l'ordre du jour :

### **1- Stratégie du BEA et résultats de la consultation (« l'audit »)**

Nous faisons état de la préoccupation des personnels concernant l'avenir du BEA, sa stratégie et son statut.

Nous avons également demandé que les résultats de la consultation (appelée à tort audit) soient communiqués aux personnels.

L'Administration nous informe que le changement de statut du BEA n'est pas d'actualité pour l'instant.

Les résultats de la consultation et les axes d'amélioration identifiés seront exposés le 14 février prochain lors de la réunion d'information des personnels du BEA.

Le directeur a annoncé par ailleurs qu'un audit OACI serait reconduit et que le contexte européen pouvait amener des homologues à venir « observer » nos méthodes de travail.

### **2- Politique du BEA pour les antennes**

Nous demandons à l'Administration quelle est sa politique pour les antennes (devenir, mission, personnels).

L'Administration nous informe qu'une réflexion est en cours et qu'une discussion est également prévue entre le Directeur et les personnels œuvrant dans les antennes le 6 février prochain. A l'issue de cette rencontre des décisions seront prises.

Nous demandons si des mutations vers des postes en antennes sont prévues. L'administration répond qu'aucun poste n'est ouvert actuellement et qu'en cas de d'ouverture d'un poste, celui-ci serait pourvu de façon transparente, en CAP.

### **3- Absence de chargé de formation au BEA**

Nous demandons à l'Administration qu'elle remplace au plus vite Bernard BOUDOU. La formation aujourd'hui manque de coordination et de suivi.

L'Administration répond qu'elle réfléchit au remplacement de Bernard BOUDOU, par Sébastien DAVID.

Dans l'attente de la désignation officielle d'un responsable de la formation et de l'élaboration d'un programme de formation associé, des stages de formation en partenariat avec l'IFSA sont à l'étude pour les nouveaux arrivants.

Le partenariat avec l'ENAC est lui plus difficile à mettre en oeuvre.

Nous mentionnons aussi l'absence d'harmonisation dans la formation continue des EPI. Les antennes assurent la formation de leurs EPI selon un « programme »

propre à chaque antenne. Les EPI de la région Nord ne bénéficient d'aucune formation de ce type.

Nous demandons à ce que la formation continue des EPI soit harmonisée au niveau national.

L'Administration a rappelé à cette occasion que les EPI sont avant tout pilotés par les enquêteurs lors des enquêtes.

#### **4- La mise à jour du RTP**

Nous avons fait connaître à l'administration notre préoccupation vis-à-vis du RTP qui n'est plus à jour depuis environ 2 ans.

La plupart des informations sont données de façon orale ce qui est préjudiciable au bon fonctionnement du service.

L'Administration nous répond que nous avons raison et qu'il s'agit d'un point urgent qui sera abordé lors de la réunion des personnels du 14 février prochain. C'est une grosse faiblesse du BEA.

#### **5- Le télétravail au BEA**

Nous demandons quelle est la position de l'Administration face au télétravail ? Sera-t-il développé au BEA ?

L'Administration nous répond que le Ministère de la fonction publique est chargé actuellement de mettre au point la réglementation du télétravail. Actuellement aucun texte ne régit cette forme de travail. L'aspect accident de trajet est notamment un point compliqué à définir.

L'expérimentation au BEA n'a pas été interrompue, mais aucune autre expérience ne sera menée prochainement. Lorsque le télétravail sera encadré règlementairement, la mise en place ou non du télétravail au BEA sera du ressort du directeur.

#### **6- Gestion des personnels au sein du BEA (objet de la motion)**

##### Concernant les entretiens individuels non réalisés en 2011

Nous rappelons à l'Administration l'importance et l'obligation d'effectuer les entretiens professionnels individuels. En 2011, les agents des départements INV et TEC n'ont pas bénéficié de cet entretien.

L'Administration nous répond que cet état de fait n'a pas eu de répercussion sur la carrière des agents et qu'en matière de réductions de délais pour l'avancement, personne n'a été lésé (ces décisions se font en COPIL RH). Nous réagissons vivement à cette réponse en rappelant que les entretiens annuels ne se limitent pas à la réduction de ces délais mais constituent un moment privilégié important entre un agent et son supérieur hiérarchique. Ces entretiens sont demandés par une très grande majorité d'agents.

Les entretiens professionnels individuels de 2012 seront tous réalisés :

- pour INV, par le chef de département et son adjoint
- pour TEC, par les chefs de pôles
- pour COM, par le chef de département
- pour le secrétariat général, par les chefs de divisions, comme les années précédentes.

L'an prochain, les chefs de pôles d'INV, qui bénéficieront de la formation adéquate, réaliseront les entretiens annuels.

### Concernant la carrière des agents

Nous faisons part du mécontentement des personnels techniques en ce qui concerne la progression de leur carrière (voir les exemples cités dans la motion)

L'Administration est étonnée et nous assure que la situation des différents corps techniques est une bonne situation au regard des autres services de la DGAC.

Elle rappelle les pourcentages de passage et fait mention du complément fonctionnel d'activité en ce qui concerne les IEEAC.

Nous réagissons en rappelant qu'il y a eu des « ratés » qui ont causé des retards dans l'avancement de plusieurs agents.

Quant à la situation des TSEEAC, l'Administration nous affirme qu'elle est en train de s'améliorer. Le BEA a mis beaucoup de temps à sensibiliser les acteurs à ce sujet. Actuellement il existe un groupe de travail (GT) à ce sujet au sein de la DSNA et le BEA y participe pleinement. Le GT travaille dans le sens d'une amélioration des carrières des TSEEAC.

L'Administration mentionne également que la situation des contractuels est délicate. La DGAC a standardisé les carrières des contractuels en fonction de la grille des fonctionnaires. C'est la DGAC qui décide dans ce domaine, pas le BEA.

L'Administration ne mentionne pas de projet de changement en la matière.

Enfin, l'Administration précise que les personnels administratifs sont en situation tendue et isolée. Leur gestion est une gestion de masse fondue dans le giron de la DGAC.

Nous demandons à ce que les demandes de promotion (avancement, allocations de primes) faites par le BEA soient appuyées lors des arbitrages effectués au niveau de la DGAC .

L'Administration reconnaît qu'elle peut mieux faire notamment par la présence d'une personne compétente aux réunions préparatoires.

Rappel sur la division ressources humaines et formation.

Fariza AISSA est la chef de division, chargée des ressources humaines, et aidée par Marie-Christine PHILBOIS et Christian BERGER. Olivier LEBIGOT est son adjoint en charge des formations.

## **7- Le pôle SEM**

Nous avons posé la question du remplacement de l'adjoint au chef de département/chef du pôle SEM, qui a postulé sur un autre poste.

Le chef du département technique souhaite attendre la semaine 6 (résultats de la CAP) pour commencer à réfléchir.

Le directeur a par ailleurs affirmé que l'objectif 2013 en termes d'effectifs était fixé à 105 personnes.

## **8- Utilisation d'une carte de crédit pour les missions**

Nous demandons s'il est possible de créer un système de carte de crédit au bénéfice des personnels qui partent en mission.

L'Administration nous répond que cela n'est pas possible. La gestion des cartes serait trop compliquée.

## **Questions concernant le CHSCT**

### **1- Bureau 63**

Nous demandons qu'une solution technique soit trouvée afin d'améliorer le confort climatique de ce bureau.

L'Administration nous répond que ce point sera discuté avec la division support qui a déjà été mise au courant du problème.

### **2- Visite médicale d'aptitude**

Nous demandons s'il est envisageable d'imposer une visite médicale d'aptitude avant le recrutement au poste d'enquêteur qui requiert parfois des capacités physiques pour enquêter sur des terrains accidentés.

L'Administration nous répond que cela n'est pas possible car la fonction d'enquêteur n'est pas soumise réglementairement à une aptitude médicale. Seule la médecine de prévention peut intervenir et signaler individuellement une incapacité physique à exercer une fonction lors du processus de recrutement, et sur « suggestion » du BEA.

## **Motion pour le CTS BEA du 31/01/2012**

Nous, représentants du personnel, souhaitons vous faire part de notre mécontentement vis-à-vis de déficiences constatées au BEA en matière de gestion des personnels. Ceci concerne les points suivants ;

- Absence d'entretiens individuels depuis 2 ans pour les personnels des départements Investigation et Technique.
- Dysfonctionnements dans la gestion des carrières : action insuffisante voire inaction du BEA pour certaines nominations au principalat des IEEAC, pour l'attribution de niveaux de primes (complément d'activité pour les IEEAC, assistants de classe pour les TSEEAC, absence de prise en compte de l'évolution des fonctions de plusieurs agents contractuels etc).
- Manque de clarté de la politique du BEA en matière de mutations internes (cas des antennes) ou externes (sélection des candidats selon critères définis par le poste)

Nous demandons que l'Administration du BEA remédie rapidement à ces dysfonctionnements qui préoccupent actuellement une grande majorité des personnels.