

Etats Généraux IESSA

Notes de synthèse des services

Bilan Général

<u>CRNA-E :</u>	<u>page 2</u>
<u>CRNA-N :</u>	<u>page 6</u>
<u>CRNA-O :</u>	<u>page 20</u>
<u>CRNA-SE :</u>	<u>page 26</u>
<u>CRNA-SO, CESNAC, SNA-SO, SIA :</u>	<u>page 30</u>
<u>DO-DSNA EC :</u>	<u>page 35</u>
<u>DTI :</u>	<u>page 39</u>
<u>ENAC :</u>	<u>page 43</u>
<u>SEAC-PF :</u>	<u>page 47</u>
<u>SNA-AG :</u>	<u>page 51</u>
<u>SNA-CE Clermont :</u>	<u>page 59</u>
<u>SNA-CE Lyon :</u>	<u>page 64</u>
<u>SNA-N :</u>	<u>page 66</u>
<u>SNA-NE :</u>	<u>page 70</u>
<u>SNA-O :</u>	<u>page 77</u>
<u>SNA-RP-Orly :</u>	<u>page 96</u>
<u>SNA-RP - Roissy :</u>	<u>page 101</u>
<u>SNA-Sud :</u>	<u>page 103</u>
<u>SNA-SSE :</u>	<u>page 109</u>

Etats Généraux IESSA

Synthèse des débats locaux

1 Organisation générale

1.1 Calendrier des réunions locales

Quatre réunions locales ont été organisées selon le calendrier suivant :

- 10 mai 2011 – 1^{ère} réunion de présentation
 - 17 agents présents, dont 3 participants aux GT nationaux et 2 membres du comité de rédaction.
- 17 mai 2011 – 2^{ème} réunion de présentation
 - 17 agents présents, dont 3 participants aux GT nationaux et 2 membres du comité de rédaction.
- 8 juin 2011 – 1^{ère} réunion de débriefing
 - 7 personnes présentes dont 2 participants aux GT nationaux, 2 membres du comité de rédaction et 4 encadrement. Cette réunion a été annulée en séance faute d'un nombre de participants suffisant.
- 9 juin 2011 – 2^{ème} réunion de débriefing
 - 13 personnes présentes dont 3 participants aux GT nationaux et 2 membres du comité de rédaction.

1.2 Comité de rédaction

Le comité de rédaction a été constitué sur la base du volontariat. Seuls deux membres de l'encadrement ont répondu à cet appel. Ils ont participé à l'ensemble des réunions programmées et ont facilité cette synthèse par leur prise de notes durant ces sessions.

Par ailleurs, la présente synthèse a également été soumise à l'avis des agents du CRNA-E présents dans les GT nationaux et ayant également participé aux différentes réunions locales.

1.3 Commentaires

Le délai relativement court entre les réunions de présentation et les réunions de débriefing, lié notamment aux plannings respectifs des différents agents en charge des états généraux, a été une difficulté supplémentaire dans la mise en œuvre locale de la phase 1 de la consultation.

Les thématiques abordées dans les différents GT ont été exposées ainsi que les questionnements qui y sont apparus. Les présentations effectuées localement ont relancé ces questionnements beaucoup plus qu'elles n'ont permis de faire apparaître des positionnements ou avis collectifs. Figurent toutefois dans la suite de ce document une synthèse d'avis exprimés. Cette synthèse ne peut être considérée, au regard du faible taux de participation aux débats, comme reflétant l'avis majoritaire ou général.

2 Eléments de débat

2.1 Enjeux Européens

La stratégie de la DSNA est perçue comme peu lisible par les agents. De ce fait, il résulte de nombreuses interrogations sur la volonté de la DSNA de s'investir au niveau Européen mais surtout sur le but poursuivi en la matière.

En l'absence de positionnement stratégique clair au niveau national, il est difficile d'envisager quels pourraient être les impacts locaux de la mise en œuvre du FABEC ou des futurs systèmes SESAR. De la même façon, il est difficile pour les agents de se positionner en tant qu'acteur dès lors que l'on ne connaît pas les buts et objectifs poursuivis au niveau national.

La barrière de la langue est également considérée de manière générale comme un frein à un investissement européen. Pour autant, le CRNA-E propose une offre de formation en langue anglaise importante (labo de langue local, stages de formation continue au GRETA, stages en immersion à raison de 3 places par an pour les IESSA). Ce problème de langue ne concerne éventuellement pas que la langue anglaise. Selon le centre et les interlocuteurs auxquels les agents sont confrontés, des formations dans d'autres langues (Allemand, Espagnol ...) pourraient être envisagées.

Les agents sont interrogatifs sur la volonté des autres entités du FABEC à travailler en réel partenariat avec la DSNA, ainsi que sur une volonté technique commune (France et pays du FABEC) de réaliser des spécifications techniques sur les futurs projets.

Comment par ailleurs envisager des partenariats constructifs avec nos partenaires européens sachant qu'il existe déjà certaines difficultés à travailler en commun avec nos homologues Français d'autres centres, chacun « tirant la couverture » à soi (eg. dossier Harmonie). Il y a un travail à mener en interne (au niveau Français) pour avancer tous dans le même sens.

Le besoin d'établir un comparatif entre les différents partenaires du FABEC, voire entre entités européennes est jugé nécessaire. Encore faut il que le référentiel qui servirait à la comparaison soit pertinent.

Par ailleurs, beaucoup d'interrogations subsistent sur l'impact que pourrait avoir les nouvelles réglementations européennes en matière de performance sur les différents services.

2.2 Nouveaux systèmes techniques

Les partenariats européens en matière de développement de nouveaux systèmes techniques doivent permettre à la DSNA de conserver la maîtrise sur ces systèmes. Les services de la DSNA, et notamment la DTI, doivent conserver leur rôle d'intégrateur et validateur.

De la même façon, ces partenariats ne doivent pas altérer les possibilités de développements locaux qui permettent bien souvent de mieux répondre aux besoins d'utilisation opérationnelle et d'exploitation des systèmes. Il faut préserver ces savoir-faire et favoriser la mutualisation au niveau national des outils développés localement, ce qui pourrait être rendu possible par la mise en place de circuits de promotion nationaux. Certains arbitrages nationaux sont préjudiciables à la mise à disposition d'outils réellement adaptés au besoin (eg. SIAM, outil pleinement adapté au besoin des utilisateurs locaux mais jamais pris en considération comme tel par DO/EC vs SIAMOIS correspondant au développement d'un nouvel outil dont les

fonctionnalités, l'ergonomie et la robustesse ne sont pas au rendez-vous). La notion d'équipes intégrées DO-DTI pourrait être une structure permettant cette mutualisation.

La notion d'équipe DO-DTI intégrée est à développer et doit être mise en œuvre sur la totalité du cycle de vie de chaque système. Déjà partiellement mise en œuvre au travers de certains groupes de travail (GT) ou groupes utilisateurs (GU), elle doit permettre la prise en compte effective et au plus tôt des besoins d'exploitation, qu'ils soient techniques ou opérationnels, faciliter la vérification de l'adéquation des systèmes aux besoins des exploitants, et améliorer la gestion des anomalies et dysfonctionnements par la mise en commun des différentes expertises. Toutefois, dans ces GT ou GU, les mandats des participants ainsi que le mode de fonctionnement de ces groupes doivent être clarifiés et permettre de prendre réellement en compte l'avis de la majorité des participants.

Il faut également veiller à ce que le développement de partenariats européens n'amplifie encore la perte d'expertise déjà constatée au sein de la DTI sur certains systèmes. Cette perte d'expertise a un impact réel sur la capacité de la DSNA à assurer le MCO de plusieurs systèmes actuels. Conserver, voire retrouver, au sein de la DSNA les expertises adéquates est également nécessaire pour garantir une forte réactivité dans la gestion des anomalies et dysfonctionnements.

L'arrivée des nouveaux systèmes techniques soulève des questions quant à l'accessibilité des différents intervenants (technique, exploitation) aux fonctions de paramétrage. Le paramétrage des systèmes, au sens « saisie des paramètres dans les systèmes » doit rester dans le domaine d'activité des IESEA.

L'assemblage final des différents niveaux de paramètres (techniques, applicatifs, ...) doit rester dans le domaine d'activité des services techniques dont les agents sont les seuls à pouvoir garantir la cohérence globale et assurer le séquençage adéquat des mises en service.

Les évolutions technologiques et la conception des nouveaux systèmes ouvrent de nouvelles possibilités en matière de centralisation/mutualisation de certaines fonctions, dont notamment sur les aspects supervision. Les décisions qui seraient prises en la matière doivent être fondées sur la définition des niveaux de service attendus, des délais d'intervention souhaités, ces éléments devant peser tout autant voire d'avantage que les seuls aspects financiers ou économiques. De plus, la répartition des responsabilités et des moyens (ressources humaines, moyens techniques de supervision, compétences techniques nécessaires ...) doit être clairement établie.

La centralisation de certaines fonctions ne doit pas être préjudiciable au travail collaboratif entre entités concernées. On peut citer le cas de RENAR-IP pour lequel une centralisation de la supervision au CESNAC doit toutefois laisser à disposition des entités locales les moyens d'investigation et d'intervention en s'appuyant sur des éléments d'analyse et de diagnostic partagés entre les différents centres et le CESNAC.

2.3 Organisation de la filière technique

Dans le cadre de la mise en œuvre des équipes intégrées DO-DTI, certaines synergies au sein des services de la DO doivent être recherchées. Les subdivisions Etudes des services Exploitation sont aujourd'hui l'articulation entre le domaine opérationnel CA et le domaine technique. Il paraît souhaitable que ces subdivisions Etudes puissent bénéficier de l'expertise

technique en permettant d'y détacher des IEISSA issus des services techniques, de la même façon que cette subdivision bénéficie de l'expertise opérationnelle par détachement de premiers contrôleurs.

La productivité des services techniques a été augmentée ces dernières années. De nouvelles missions ont été prises en compte alors que les effectifs n'ont pas forcément augmenté de façon proportionnelle. La mise en œuvre des exigences en matière de formation, le développement des études de sécurité (EPIS, MISO, METLOG ...) sont autant de domaines dans lesquels les services techniques se sont fortement investis. La méthode de calcul des effectifs (Besoins Opérationnels) n'en a pour autant pas été revue, ou tout du moins, l'adéquation entre l'accroissement des missions et le dimensionnement des services n'a jamais été réétudiée. La méthode de gestion RH au niveau national reste empirique et est basée sur des concepts dépassés (nb de positions de contrôle, nb de sites déportés, ...). Elle ne tient par ailleurs pas compte des particularités locales et de l'implication des différents entités dans les grands projets.

Si des choix dans les missions à assurer devaient s'imposer dans ce cadre, amplifié par une RGPP appliquée sans discernement, ils ne sont pas ressort des IEISSA, ou plus généralement des entités locales.

2.4 Métiers et qualifications

La lourdeur administrative de la mise en œuvre des études de sécurité (MISO notamment) engendrent un risque de décrédibilisation de la démarche, la forme tendant à devenir plus importante que le fond. Pour autant les MISOS doivent être préparées au plus prêt du terrain, de l'exécutant. Une spécialisation de la fonction rédaction des MISOS n'est donc pas souhaitable.

Le CRNA-E est un service réorganisé « phase 2 ». Cette réorganisation a permis le développement de compétences et connaissances transversales et a contribué à une amélioration de la communication entre Supervision et Chef de Salle même si sa mise en œuvre locale n'a pas permis d'identifier un interlocuteur privilégié côté supervision. Elle a par ailleurs ouvert l'accès aux emplois fonctionnels pour les superviseurs techniques. Les quotas fixés pour l'attribution des taux 11 ne sont pas acceptables en l'état compte tenu de notre mode d'organisation de la MS qui repose sur un nombre de détachements conséquent. De même l'accès aux emplois fonctionnels est jugé insuffisant. Par ailleurs la MS n'a bénéficié d'aucune avancée sociale dans ce cadre bien qu'elle ait été concernée également dans la mise en œuvre de la réorganisation. Certains déséquilibres ont été créés voire renforcés notamment en ce qui concerne les fonctions d'encadrement et certaines fonctions particulières (instruction, expertise ...)

Les IEISSA ont pu accéder depuis de nombreuses années à différents postes d'encadrement. Les agents occupant ces postes se sentent pleinement compétent dans leur fonction. Ils ont pleinement intégré leurs rôles et responsabilités. Ils n'en reste pas moins que les évolutions statutaires successives ont bouleversé certains équilibres. Les postes d'encadrement sont par nature transverses à plusieurs corps de la DGAC. Il n'est pas acceptable qu'à fonctions et responsabilités équivalentes, les conditions salariales soient différentes d'un corps à l'autre.

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Direction générale de l'Aviation civile

Athis-Mons, le 30 juin 2011

direction des services de la Navigation aérienne
direction des Opérations
services de la Navigation aérienne région parisienne
centre en route de la Navigation aérienne nord
service technique

CRNA/Nord/ST

Synthèse des débats

Etats Généraux IESEA

Phase 1

Nos réf. : CRNA/N/T
Affaire suivie par : Cyrille MICHAL
cyrille.michal@aviation-civile.gouv.fr
Tél. : 01 69 57 61 00 - Fax : 01 69 57 61 07

Approbation du document

	TITRE	NOM ET SIGNATURE	DATE
REDACTION	Comité de rédaction	C. Anin D. Eng C. Gantzer P. Guibourt B. Parsy L. Duteil C. Michal	22/06/2011
VERIFICATION	Chef du service technique	Cyrille Michal	30/06/2011
APPROBATION	Chef du CRNA/N	Patrick Mouysset	30/06/2011

Relevé des modifications

ÉDITION	DATE	MOTIF DES CHANGEMENTS	SECTIONS/ PAGES MODIFIÉES
V0.1	21/06/2011	Version initiale soumise au comité de rédaction	
V1.0	22/06/2011	Prise en compte des remarques du comité de rédaction. Diffusion pour avis	Toutes
V1.1	29/06/2011	Prise en compte des remarques des IESEA du Service Technique Diffusion et présentation pour avis	Toutes
V2.0	30/06/2011	Prise en compte des remarques de la réunion de clôture pour diffusion à la DSNA	Toutes

Diffusion

MODE DE DIFFUSION / FORMAT	DESTINATAIRES/COPIES
Diffusion simple ou contrôlée/ document papier	P. MERLOT (DSNA) H. LEININGER (ENAXION) P. MOUYSET (CRNA N)
Diffusion simple du document électronique	P. MERLOT (DSNA) H. LEININGER (ENAXION) CRNA N : ST et DIR

1 Objectif

Dans le cadre des états généraux IESSA, le CRNA/N de même que les autres sites ont été sollicités sur la base des notes de contexte issues des différents GT. Les réunions de débriefing ont été organisées afin de permettre aux services techniques de s'exprimer sur la complétude du texte et des points de débats identifiés par chaque GT. A l'issue, la synthèse des débats locaux, qui clôture la phase 1 de la consultation, devrait permettre aux GT de construire un questionnaire pertinent pour la phase 2.

2 Déroulement

Le Service Technique a tenu deux réunions de débriefing d'une demi-journée chacune. Chaque réunion a permis de consacrer le débat à 2 GT :

- Le 6 juin : « Nouveaux systèmes » et « Métiers et qualification »
- Le 8 juin : « Organisation de la filière technique » et « Enjeux européens »

Les participants ont également été invités à exprimer leurs réflexions par courriel notamment pour ceux qui n'auraient pas pu participer à l'une ou l'autre des réunions proposées. La participation à ces deux réunions a été faible, une dizaine de personnes par session.

La dernière version de la note de synthèse a été présentée et discutée le 30 juin lors de la réunion de clôture pour une ultime validation.

3 Comité de rédaction

- Cyrille MICHAL (chef ST),
- Christian GANTZER (adjoint chef ST),
- Danette ENG (membre GT OFT),
- Benoit PARSY (membre GT NS),
- Caroline ANIN (membre GT M&Q),
- Philippe GUIBOURT,
- Luc DUTEIL.

Le comité de rédaction s'est réuni les 8, 16, 21 et 29 juin.

Les membres du comité ont assisté au mieux de leur disponibilité et ont fait, le cas échéant, parvenir leur travail par mail au reste du groupe

Une première version de la note de synthèse a été diffusée à l'ensemble du service à l'issue des travaux le 21 juin.

Des retours sur cette v1.0 ont été faits à destination du comité de rédaction et pris en compte le 29 juin dans une version 1.1 pour validation le 30 juin. A l'issue de cette réunion, la version 2.0 sera publiée.

4 Synthèse des réunions

4.1 Remarques liminaires

Le comité de rédaction s'est efforcé de rattacher les points débattus lors des réunions de débriefing aux éléments de débat mis en avant par chacun des GT. Ces points sont présentés selon le plan retenu dans les notes de contexte de chacun des GT.

Cette démarche s'est faite postérieurement aux réunions de débriefing. Ainsi, des éléments de débats ont été omis non pas par manque d'intérêt mais parce que le cadrage a été connu tardivement.

Les remarques ne sont pas classées dans un ordre particulier, seulement l'ordre d'apparence dans les débats.

Au cours des échanges, certaines propositions se sont avérées communes à différents GT. Pour une meilleure lisibilité du document par les GT, elles ont été dupliquées dans chaque chapitre.

Enfin, les sujets abordés lors des réunions de débriefing qui n'ont pu être rattachés à aucun des éléments de débat des GT ont fait l'objet d'un paragraphe particulier.

4.2 GT Enjeux européens

4.2.1 Les points débattus en accord avec la note de contexte du GT

4.2.1.1 Ciel unique

Concernant l'impact de ces textes sur la marge de manœuvre de la DGAC, les participants aux réunions de débriefing s'interrogent sur l'utilité des Etats Généraux IESSA alors qu'ils ont la sensation de subir les décisions prises au niveau Européen.

Cette réflexion conduit à poser la question de la marge de manœuvre de la DGAC par rapport à la mise en place du SES 2. Cela montre une certaine inquiétude quand à l'avenir du modèle français.

Existe-t-il un principe de subsidiarité qui permette de déroger à certaines exigences techniques et réglementaires ?

4.2.1.2 SESAR

Quelle est la place réservée aux IESSAs dans le projet SESAR ? Les détachés actuels sur SESAR ont la sensation d'être employés pour des travaux basiques sans avoir pu participer à la phase de spécification qui a été effectuée avant l'appel à candidatures.

4.2.1.3 FABEC

Comment un centre peut-il infléchir les décisions prises au niveau européen, quelles sont les stratégies de la DGAC dans ce domaine et les structures mises en place ? La représentation de la DGAC et des IESSA, en particulier dans les instances européennes, est mal connue, quels en sont les points d'entrée et les points de sortie ? La communication vers les services techniques des réflexions au niveau européen est-elle suffisante ?

Cette réflexion s'applique également à la définition et à l'achat d'un nouveau système ou d'une nouvelle chaîne technique communs à plusieurs états. Comment faire valoir le savoir-faire des IESSAs de la DSN et comment seront rendus les arbitrages ?

4.2.1.4 EASA

Sans être entrés dans le détail de la note de contexte, les débats font état d'une inquiétude vis-à-vis de la mise en place de la réglementation européenne et de la charge de travail qu'elle implique sa prise en compte en regard des effectifs.

Tout comme dans le sujet plus général du « Ciel unique », les participants s'interrogent sur l'utilité des Etats Généraux IESSA alors qu'ils ont la sensation de subir les décisions prises au niveau Européen.

La montée en puissance progressive des audits européens conduit à s'interroger sur leur perception par les équipes techniques. Quel en serait la conséquence en cas de non conformité, en quoi les objectifs de performances et les exigences en termes de coûts impactent l'autonomie de la France.

4.2.2 Les points débattus et non évoqués par le GT

La présentation préliminaire des structures Européennes et des enjeux qui a été faite lors de la réunion de présentation a été vue comme la première synthèse accessible pour les IESSA et a été particulièrement appréciée. Les actions de communication antérieures ont été jugées insuffisantes pour motiver le corps des IESSA qui se sont



sentis éloignés des questions européennes. La question d'une sensibilisation plus générale à ces sujets mériterait d'être posée.

Outre la sensibilisation, quels sont les moyens à mettre en œuvre pour développer une réelle culture européenne (maîtrise de l'anglais, connaissance stratégie SDPS, échanges avec les autres ANSP,...)

Quelle est l'influence, actuelle et à venir, de l'implication Européenne, détachement SESAR par exemple, sur la charge de travail et les effectifs ? Comment améliorer la motivation pour les études Européennes compte tenu de la charge de travail actuelle des équipes ?

Le contexte d'achat en coopération européenne introduit fortement la langue anglaise dans le travail quotidien. Dans cette situation la maîtrise de la langue anglaise devient incontournable. Aurons-nous les moyens de mettre en place une formation en rapport avec une bonne implication dans les réunions internationales ? C'est un point important qui va de pair avec la formation dès l'ENAC et, la relation avec les industriels lors des spécifications de nouveaux systèmes. A prendre en compte dans la formation initiale et le maintien de compétence.

4.3 GT Nouveaux Systèmes

4.3.1 Les points débattus en accord avec la note de contexte du GT

4.3.1.1 Définition du système

Le principe « d'achat sur étagère » nous oriente vers une simple démarche d'adaptation du produit industriel pour répondre aux besoins opérationnels. Le risque de délégation vers l'industriel pourrait conduire à la perte de capacité de la DSNA à juger des choix techniques proposés alors que l'expertise existe dans les centres. A terme, on peut craindre qu'une dépendance vis-à-vis des groupes industriels entraîne une perte de savoir-faire au niveau de la maintenance. Cette déqualification des personnels ne constitue t'elle pas une atteinte potentielle à la sécurité ?

La DGAC dispose d'une population avec un excellent profil technique, ne faudrait il pas mieux l'utiliser dans les actions de maquettage pour des outils à vocations diverses (locale, autres sites opérationnels, DO, DSNA...), de définition des systèmes ou d'industrialisation des développements locaux au moyen de détachements ?

Enfin, cette orientation vers des solutions clé en main pose la question de la participation de la DGAC dans la partie R&D des futurs systèmes.

Les débats ont mis en évidence un doute sur le bon fonctionnement de l'intégration des systèmes par un prestataire extérieur à la DSNA et plaident pour une délégation plus fine de l'industriel vers la DTI et de la DTI vers les centres. Cette démarche permettrait aux centres de se sentir mieux responsabilisés dans la définition et l'intégration du système.

A l'instar des ICNA, des IESSA « pionniers » ne pourraient ils pas s'impliquer dès l'origine des spécifications du système ?

Au lieu d'une gestion de projet figée et à flux tendu, tolérant peu d'évolutions ou de modifications, un système plus souple avec la mise en place de point d'étape associant les centres ne serait il pas plus pertinent ? La création de cellule IVD locale a été évoquée.

D'une manière générale, la démarche de gestion de projets de la DSNA n'intègre ni l'identification ni la quantification des ressources humaines nécessaires localement. Cela constitue un obstacle à la planification et à la priorisation des tâches MS.

De part les spécificités du CRNA/Nord (voir GT OFT/organisation intra-site), l'activité est rendue d'autant plus difficile que la priorité d'un centre de contrôle reste l'armement de la MO.

De plus, la notion d'équipe intégrée limitée actuellement à un partenariat DO/DTI/sites opérationnels, ne devrait elle pas être étendue à l'industriel ?

Concernant la langue anglaise, les participants confirment l'intérêt d'une réflexion sur les moyens à mettre en place pour participer aux réunions internationales, maîtriser l'analyse de la documentation et entretenir des relations professionnelles avec les centres étrangers adjacents.

La charge de travail induite par la mise en place des équipes intégrées et les détachements sur les projets européens ne devraient ils pas faire l'objet d'une analyse de la charge sur les équipes locales ?



4.3.1.2 Qualification du système

Le GT NST indique que « ... pour de nombreux systèmes, l'outil de supervision fourni ne donne pas satisfaction. ». Les débats locaux ont mis en évidence la même problématique pour les moyens, les outils (test, paramétrage...) et les objectifs de formation.

4.3.1.3 Exploitation du système

Les équipes MS sont concernées par le maintien de compétences sur l'ancien système alors que dans le même temps elles doivent acquérir les compétences sur le nouveau système. Comment analyser et quantifier cette charge de travail supplémentaire et comment la gérer ?

La notion de « paramétrage » des systèmes est à préciser. Le paramétrage fonctionnel est souvent à la charge des subdivisions études alors que le paramétrage technique et logiciel reste au service technique. Une coopération plus active sur le paramétrage fonctionnel ne serait elle pas possible, notamment par une participation des IESSA aux activités des subdivisions études des services exploitation, sous forme de détachement ou d'ouverture de poste ? La quantification de cette activité serait alors à préciser.

Dans le cadre de l'exploitation des systèmes, quel support DTI peut attendre un site opérationnel, en matière de MCO ? Actuellement, un sentiment de manque de maîtrise des systèmes de la part de la DTI a été évoqué (gestion des FFT, vision transverse, fragmentation des compétences...).

Les développements locaux sur des systèmes nationaux ou européens apparaissent comme une réalité pour compléter voire palier les insuffisances des architectures mises en œuvre. La pérennité de ces développements doit être assurée. Une réflexion semble nécessaire pour préciser le positionnement national sur ce sujet particulièrement sensible depuis ESARR 4 et 6.

4.3.2 Les points débattus et non évoqués par le GT

Les participants s'interrogent sur le niveau de connaissance circulation aérienne (CA) nécessaire pour pouvoir analyser correctement les interactions entre les systèmes et sur la nécessité d'une formation CA un peu plus poussée.

Quelle est la stratégie de déploiement des nouveaux systèmes techniques par la DTI ? Le doute semble s'être installé sur les choix de déploiement qui semblent reporter les sites qui remontent beaucoup d'informations ou d'alertes au profit de sites plus tolérants. Cette situation amène parfois des débats où les sites sont comparés voire opposés par la DTI dans leur analyse sur l'adéquation ou le comportement des systèmes. Les différences entre sites ne devraient elles pas être reconnues voire valorisées plutôt qu'être source de crispation ?

Il faut savoir tirer avantage de ces remontées d'informations et d'alertes, par le biais des équipes intégrées qui participent aux phases de validation pour s'assurer de la réelle adéquation du système aux besoins.

L'analyse de l'activité MS mérite d'être étudiée et la fiche de poste de l'agent mieux décrite en prenant en compte la priorisation des tâches. Il convient de définir la participation des IESSA notamment dans les équipes intégrées, les détachements temporaires et la formation à l'anglais. La sensation de flou sur la répartition des tâches et des responsabilités s'avère difficile à vivre et à gérer.

4.4 GT Organisation de la Filière Technique

4.4.1 Les éléments de débat issus du GT

4.4.1.1 Enveloppe de la filière technique

L'appellation Ingénieur Electronicien est un peu trop restrictive et pourrait limiter l'évolution vers d'autres métiers, une réflexion sur une évolution de la dénomination du corps serait à étudier.

Le souhait des IESSA d'évoluer vers le paramétrage fonctionnel des applications et la nécessaire connaissance des fonctions opérationnelles des systèmes ne devrait il pas déboucher sur l'ouverture de postes IESSA en subdivision études ?

Quelle est la place de l'activité DO/QST dans le cœur de métier et la définition de son périmètre d'activité ?

Suite aux réunions de débriefing, un débat plus large a eu lieu autour de la définition du cœur de métier IESSA. sans qu'un consensus ne se dégage.

4.4.1.2 Une spécificité : le temps réel (MO), positionnement MO / MS

L'alternance MO/MS a été jugée nécessaire et bénéfique. L'alternance pourrait évoluer en fonction des desideratas et des compétences nécessaires en MS. Quelle serait le mode d'alternance le plus adapté (longue, courte ou à la carte).

A ce jour, l'armement actuel de la MO laisse peu de place à une plus grande implication des agents dans les activités MS. De plus, la planification et à la priorisation des tâches MS reste conditionnée par la MO.

L'analyse de l'activité MS mérite d'être étudiée et la fiche de poste de l'agent mieux décrite en prenant en compte la priorisation des tâches. Il convient de définir la participation des IESSA notamment dans les équipes intégrées, les détachements temporaires et les formations requises. La sensation de flou sur la répartition des tâches et des responsabilités s'avère difficile à vivre et à gérer.

La gestion de projet, la participation aux GT, la participation aux équipes intégrées sont difficiles à quantifier et à intégrer dans l'activité MS. Ces activités nécessiteraient une évaluation des efforts nécessaires comparées aux ressources disponibles. Des détachements transverses sont parfois utiles pour le traitement des projets complexes, leur modalités et leur coût nécessitent également une réflexion.

Quelle est la place de la MO dans l'organigramme d'un service technique et comment la décrire. Faut il une subdivision MO, et qu'en serait-il de l'alternance dans ce cas ?

Comment mettre en valeur l'activité MO, par exemple dans un bilan d'activité, et la doter d'indicateurs de pilotage pertinents.

La prise en compte des besoins MO n'est pas correctement traitée au moment de la conception des systèmes, pour la supervision notamment. Ce point évoqué dans le GT « Nouveaux systèmes techniques », nécessite une réflexion.

4.4.1.3 Forces et contraintes susceptibles d'influer sur le contour de cette enveloppe

La culture qualité-sécurité doit être développée de façon homogène au sein des services de la DSNM notamment dans le cycle de développement des systèmes (ESARR4), la documentation (ESARR3), les formations (ESARR5) et le MCO (ESARR2).

Quel est l'impact des études de sécurité et de l'évolution du cadre réglementaire sur le cœur de métier IESSA ?

4.4.1.4 Organisation : Rôle des services centraux

Points débattus autour de la DTI :

Une réflexion est nécessaire pour déboucher sur un positionnement national concernant les développements locaux. De quelle entité de la DGAC dépendrait cette décision de positionnement, DSAC, DSNA/EC, DTI ?

Un passage en opérationnel pourrait être utile pour exercer une fonction à la DTI. En particulier depuis que les postes proposés par la DTI ne sont plus que des postes de chef de projet. Dans cette situation, un passage dans un service technique en début de carrière ou sous forme d'un stage de recyclage pendant la tenue de poste pourrait être souhaitable.

Dans le cadre de l'exploitation des systèmes, quel support DTI peut attendre un site opérationnel, en matière de MCO ? Actuellement, un sentiment de manque de maîtrise des systèmes de la part de la DTI a été évoqué (gestion des FFT, vision transverse, fragmentation des compétences...).

La question de la prise en compte de la participation aux équipes intégrées de la DTI dans les métiers IESSA doit être posée, avec, notamment, la possibilité de rapprocher le pôle installation de la DTI et les sites locaux. Existe également un souhait de participation des équipes locales aux qualifications et validation des systèmes.

Points débattus autour de l'ENAC :

Il conviendrait d'analyser le décalage entre les objectifs de l'ENAC du fait de la formation LMD par rapport aux attentes des centres et les évolutions du métier.

Que la formation proposée lors du cursus initial à l'ENAC soit générale et polyvalente ne doit pas se faire au détriment de la culture aviation civile et à l'environnement opérationnel. L'ENAC intègre cette notion trop tardivement dans le cursus et le délègue essentiellement à la troisième année en affectation. Une présentation des différents métiers serait souhaitable en tout début de formation.

Le stage en immersion en centre est désormais orienté ESARR, une redéfinition ne serait elle pas nécessaire avec pour objectif la découverte des métiers IESSA ? Il faudrait pour autant ne pas se cantonner à la découverte du seul monde technique mais au système opérationnel dans sa globalité.

L'instruction dispensée à l'ENAC a évolué avec le positionnement de l'instructeur en tant que professeur délivrant des connaissances et compétences plutôt qu'en tant que pair délivrant en plus des connaissances et compétences une culture du corps, de la DGAC. Leurs objectifs semblent plus en plus éloignés du monde opérationnel. Ce type d'enseignement rend difficile l'intégration dans les centres et ses conséquences méritent d'être analysées.

De manière générale, un débat sur la définition du processus de formation à l'ENAC (acteurs, moyens, périmètre...) mérite d'être posé dans la deuxième phase.

4.4.1.5 Organisation : Relations entre sites opérationnels (SO)

cf. § 4.1. Remarques liminaires



4.4.1.6 Organisation intra-sites

Certains systèmes impliquent une connaissance transversale sur les subdivisions, et de fait, un élargissement des connaissances des superviseurs qui s'effectuera au détriment de la profondeur d'intervention.

Le partenariat des services techniques intègre des cultures nouvelles et différentes : nouveaux opérateurs télécom et partenaires européens. Comment assimiler ces cultures et les méthodes de travail qui y sont associées ?

L'affectation en supervision se fait dès l'obtention de la titularisation, alors que l'analyse de situations complexes nécessite parfois une solide expérience. Quelles devraient être les responsabilités, compétences et expériences requises pour intégrer une équipe de superviseurs ? Un débat existe au ST sur le périmètre et le niveau de formation MO à dispenser.

La nécessité d'une réflexion locale sur l'organisation de la supervision (cycles, rôles des superviseurs, hiérarchisation des acteurs, service attendu,...) et sur une nouvelle organisation du service technique ont été évoqués.

Comment prendre en compte la spécificité du CRNA/N : son appartenance aux SNA/RP, ses deux zones de qualification, les deux approches parisiennes qui entraînent une plus grande diversité matérielle et de plus grandes contraintes opérationnelles, ou encore, les prestations de développement au profit de la DO?

Comment intégrer la jeunesse de l'effectif technique le fait d'être un centre formateur soumis à un fort turn-over qui n'a compté depuis 2007 que 2 affectations sur AVE pour 22 arrivées ?

Devant la complexité croissante des systèmes, le métier de superviseur nécessite une connaissance transversale des systèmes et une solide expérience. Cette expérience mérite d'être consolidée par une meilleure connaissance fonctionnelle des systèmes.

4.4.1.7 Le corps des IESSA : Conditions de travail dans la filière technique

Ce point a été débattu au travers d'autres réflexions présentées dans ce GT OFT (condition de travail : enjeux de l'activité MS, l'activité MO, lien avec DTI/indus, spécificités du CRNA/nord). Pour ce cas particulier, le report des remarques n'a pas été fait.

4.4.1.8 Le corps des IESSA : Moyens

cf. § 4.1. Remarques liminaires

4.4.1.9 Le corps des IESSA : Statutaire, carrière et salaires, reconnaissance

Les IESSA du CRNA Nord sont attachés à leur appartenance à la fonction publique.

4.4.1.10 Le corps des IESSA : Effectifs

Sans être entrés dans le détail de la note de contexte, les débats font état d'une inquiétude vis-à-vis de la mise en place de la réglementation européenne et de la charge de travail qu'implique sa prise en compte en regard des effectifs.

Quelle est l'influence, actuelle et à venir, de l'implication Européenne, détachement SESAR par exemple, sur la charge de travail et les effectifs ? Comment améliorer la motivation pour les études Européennes compte tenu de la charge de travail actuelle des équipes ?

Comment prendre en compte la spécificité du CRNA/N : son appartenance aux SNA/RP, ses deux zones de qualification, les deux approches parisiennes qui

entraînent une plus grande diversité matérielle et de plus grandes contraintes opérationnelles, ou encore, les prestations de développement au profit de la DO?

Comment intégrer la jeunesse de l'effectif technique le fait d'être un centre formateur soumis à un fort turn-over qui n'a compté depuis 2007 que 2 affectations sur AVE pour 22 arrivées ?

En conclusion, la règle de calcul de dimensionnement de l'effectif d'un centre devrait également prendre en compte la participation aux équipes intégrées aux détachements, aux nouvelles activités (adaptation aux équipements sur étagères, nouveaux outils, validations locales...), à la formation (MO, MS, QTS, PEQ).

4.4.1.11 Le corps des IESSA : Les relations du corps

Aucun débat - cf. § 4.1. Remarques liminaires

4.4.1.12 Le corps des IESSA : Mobilité géographique et mobilité fonctionnelle

La notion d'ancienneté (ex. P+3) est-elle le bon critère pour savoir si une personne peut accéder à un poste d'encadrement. Ne serait-il pas nécessaire d'examiner différemment le déroulement de carrière pour prendre en compte les détachements ou une expérience antérieure à l'entrée dans la DGAC ?

Plus généralement, comment valoriser les diverses expériences professionnelles, détachements, expérience hors DGAC, pour les prendre en compte dans la mobilité.

4.4.1.13 Le corps des IESSA : Attractivité

Comment améliorer l'attractivité sur certains postes ?

4.4.2 Les points débattus et non évoqués par le GT

La notion de « paramétrage » est à préciser. En effet, le paramétrage fonctionnel est souvent à la charge des subdivisions études alors que le paramétrage technique ou logiciel reste au service technique. Une coopération plus active dans le paramétrage fonctionnel serait elle possible ou souhaitable ?

Quelle devrait être la connaissance de l'environnement contrôle ainsi que des procédures circulation aériennes du centre pour que les IESSA puissent mieux analyser les interactions entre les systèmes et les conséquences opérationnelles des dysfonctionnements ?



4.5 GT Métiers et Qualification

4.5.1 Les éléments de débat issus du GT

4.5.1.1 Evolution des métiers

Il serait nécessaire d'expliciter la notion d'expérience, cursus ou profil nécessaires avant de pouvoir exercer certaines activités. Un passage en opérationnel pourrait être utile pour exercer une fonction à la DTI. En particulier depuis que les postes proposés par la DTI ne sont plus que des postes de chef de projet. Dans cette situation, un passage dans un service technique en début de carrière ou sous forme d'un stage de recyclage pendant la tenue de poste pourrait être souhaitable.

Le métier d'IESSA s'est diversifié avec des fonctions nécessitant des liens étroits avec l'exploitation. Ce constat apparaît comme une plus value pour le corps qui ne doit pas être cantonné dans le seul aspect technique,

Une carrière d'expert technique doit être tout autant valorisée qu'une évolution vers l'encadrement

Le débat sur la définition du cœur de métier IESSA est posé.

Au vu de l'évolution des systèmes et des activités des IESSA, quel devenir et quelle utilité de l'électronique pour les IESSA (le « E » de IESSA) ? L'appellation « Electronicien » n'est elle pas un frein à l'évolution vers de nouveaux métiers ?

La notion de « paramétrage » est à préciser. En effet, le paramétrage fonctionnel est souvent à la charge des subdivisions études alors que le paramétrage technique et logiciel reste au ST. Une coopération plus active dans le paramétrage fonctionnel serait-elle possible, souhaitable (détachement)? Cette question apparaît également dans les GT nouveaux systèmes techniques et organisation de la filière technique.

La question de la prise en compte de la participation aux équipes intégrées de la DTI dans les métiers IESSA doit être posée, avec, notamment, la possibilité de rapprocher le pôle installation de la DTI et les sites locaux. Existe également un souhait de participation des équipes locales aux qualifications et validation des systèmes.

Dans le schéma des activités (cf. Description des activités) :

L'item « Développement » identifierait les activités de développements MS (et QTS) indispensable pour répondre à des besoins locaux particuliers et faciliter l'intégration des systèmes dans leur environnement.

L'item « Qualification logicielle » permettrait d'identifier l'activité corollaire à l'arrivée d'ESARR6 et la PSSI NA, pour répondre aux ER identifiés, atteindre le niveau de sécurité désiré (SWAL), et formaliser les MRR par une campagne de test adéquate.

4.5.1.2 Certifications

Plutôt que de réfléchir, comme la note de contexte l'y invite, à voir les certifications comme un cumul redondant, ne pourrait-on pas réfléchir à la possible valorisation des diverses qualifications (QT/AE, mémoire ENAC/QTS, PLF/PEQ) pour les rendre plus utiles à la DGAC. Par exemple, le potentiel que représentent les travaux nécessaires aux QTS mériterait d'être mieux exploité pour déboucher sur des réalisations utilisables en opérationnel ou sur du maquettage pour spécification avant réalisation par une SSII désignée par la DTI.

Une réflexion est nécessaire pour déboucher sur un positionnement national concernant les développements locaux notamment ceux réalisés dans le cadre des



QTS. De quelle entité de la DGAC dépendrait cette décision de positionnement, DSAC, DSNA, DTI ?

4.5.1.3 Formation

Il conviendrait d'analyser le décalage entre les objectifs de l'ENAC du fait de la formation LMD par rapport aux attentes des centres et les évolutions du métier.

Que la formation proposée lors du cursus initial à l'ENAC soit générale et polyvalente ne doit pas se faire au détriment de la culture aviation civile et à l'environnement opérationnel. L'ENAC intègre cette notion trop tardivement dans le cursus et le délègue essentiellement à la troisième année en affectation. Une présentation des différents métiers serait souhaitable en tout début de formation.

Le stage en immersion en centre est désormais orienté ESARR, une redéfinition ne serait elle pas nécessaire avec pour objectif la découverte des métiers IESSA ? Il faudrait pour autant ne pas se cantonner à la découverte du seul monde technique mais au système opérationnel dans sa globalité.

L'instruction dispensée à l'ENAC a évolué avec le positionnement de l'instructeur en tant que professeur délivrant des connaissances et compétences plutôt qu'en tant que pair délivrant en plus des connaissances et compétences une culture du corps, de la DGAC. Leurs objectifs semblent plus en plus éloignés du monde opérationnel. Ce type d'enseignement rend difficile l'intégration dans les centres et ses conséquences méritent d'être analysées. De manière générale, un débat sur la définition du processus de formation à l'ENAC (acteurs, moyens, périmètre...) mérite d'être posé dans la deuxième phase.

Le débat vis-à-vis de la formation continue doit être élargi à toutes les entités délivrant des formations : ENAC, mais aussi, DTI, industriels, instructeurs locaux, instructeurs occasionnels...

4.5.1.4 Mobilité

La notion d'ancienneté (ex. P+3) est-elle le bon critère pour savoir si une personne peut accéder à un poste d'encadrement. Ne serait-il pas nécessaire d'examiner différemment le déroulement de carrière pour prendre en compte les détachements ou une expérience antérieure à l'entrée dans la DGAC ?

Plus généralement, comment valoriser les diverses expériences professionnelles, détachements, expérience hors DGAC, pour les prendre en compte dans la mobilité.

Enfin, comment améliorer l'attractivité sur certains postes ?

4.5.2 Les points débattus et non évoqués par le GT

La stratégie de gestion des ressources humaines et de formation de la DSNA/SDRH devrait être précisée et faire l'objet d'un débat supplémentaire (relations SDRH/ENAC, SDRH/QTS, SDRH/entités locales de formation).

Une fonction de conseil est peut être nécessaire à certaines étapes de la carrière pour faire le point des postes les plus adaptés à chaque agent.

CRNA-O

Synthèse États Généraux phase 1

* * *

« Le but des États Généraux IESSA est de permettre au corps d'évoluer dans la sérénité dans les années qui viennent »

États Généraux IESSA / Document de consultation / Préambule

Confrontés aux multiples contraintes réglementaires et aux incertitudes liées à la création du Ciel Unique, du FABEC et de l'impact du programme SESAR, les IESSA souhaitent effectivement évoluer dans la sérénité avec l'ambition de rester des acteurs essentiels de la sécurité aérienne.

En complément des travaux effectués au sein des différents GT, les IESSA du CRNA-Ouest sollicitent une réflexion des États Généraux sur les points suivants qui devront conforter les missions dévolues aux IESSA.

GT et thèmes de réflexion

GT et thèmes de réflexion	1
Enjeux européens.....	2
Ne pas tenir compte de la RGPP en écrivant les EG	2
Crainte de l'installation des nouveaux systèmes puis fin des IESSA.....	2
Place des IESSA dans l'EASA / attractivité des postes européens –	2
Place des IESSA dans SESAR.....	2
Déclinaison des règlements de l'UE.....	3
Problème des contacts avec la DTI à cause de la fluctuation des sociétés de service	3
Place de l'ENAC	3
Nouveaux systèmes	4
Place de l'IESSA des centres, équipe intégrée	4
Place de l'IESSA , expertise système	4
Vie du système et configurations mal réfléchis en amont et gestion du paramétrage	4
Développements logiciels locaux qui deviennent impossibles	4
Métier et qualification	5
Mise en place de la licence	5
Compatibilité et doublons des différents diplômes / habilitations.....	5
Formation continue élargie CA.....	5
Achat groupé FABEC : qui fait la formation ?	5
Garder la formation commune ou spécialisation de formations ?	5
Organisation filière technique	6
Centres réorganisés, sections ?.....	6
Expert système	6
Fonction RSO – CDST	6

Enjeux européens

Ne pas tenir compte de la RGPP en écrivant les EG

Même si la RGPP fait partie du décor, les IESSA demandent aux GT de faire abstraction de cette dernière dans leurs réflexions.

En effet, au quotidien, les IESSA voient croître le volume de tâches réglementaires associées aux tâches techniques qui se complexifient. Il est constaté aussi qu'un nombre conséquent de postes IESSA sont ouverts et non pourvus à la DTI. L'effectif IESSA global apparaîtrait donc comme insuffisant.

Par ailleurs, la pyramide des âges doit être prise en compte avec des départs nombreux à court et moyen terme.

Crainte de l'installation des nouveaux systèmes puis fin des IESSA

La présence de l'IESSA au sein d'un environnement opérationnel complexe et la connaissance de ce dernier constituent un atout pour le maintien de la sécurité aérienne au plus haut niveau et assurer la continuité du service rendu.

Il est important de s'assurer qu'à l'issue d'une installation et la mise en œuvre de nouveaux systèmes dans le cadre d'un projet SESAR, les IESSA puissent prendre part à l'activité de paramétrage, et assumer le maintien de ces nouveaux systèmes en condition opérationnelle et en superviser la nouvelle architecture.

Les IESSA veulent être acteurs de leur avenir en étant associés aux différentes phases de la vie des systèmes (définition, installation, exploitation,...)

Place des IESSA dans l'EASA / attractivité des postes européens –

L'agence européenne de sécurité sera la principale entité de règlement de la sécurité aérienne de la communauté européenne. Les textes rédigés par cette structure s'imposent dans tous les secteurs ayant trait à la sécurité de l'aviation civile.

Proposition / Question : Les IESSA peuvent-ils intégrer cette structure à l'issue d'une scolarité, ou à l'issue d'une période passée dans un environnement opérationnel ?

Place des IESSA dans SESAR

De même, dans le cadre de SESAR, le développement de la technologie et des standards génèrent des emplois et nécessitent des ressources intellectuelles pour le déploiement et la mise en œuvre effective par les prestataires de services de navigation aérienne (ANSP).

Proposition / Question : Dans quelle mesure, les IESSA trouvent-ils une place dans cette structure, et dans l'hypothèse de recrutement, avec quel profil exigé ?

Déclinaison des règlements de l'UE

Les règlements européens s'imposent aux prestataires de services de navigation aérienne (ANSP), leurs déclinaisons en exigences dans toutes les activités ne sont-elles pas excessives ?

Proposition / Question : Comment respecter les règlements, écrits pour maintenir le plus haut niveau de sécurité, en évitant de trop contraindre l'activité quotidienne des services techniques (Croissance de la charge de travail) ?

Problème des contacts avec la DTI à cause de la fluctuation des sociétés de service

Les Centres sont confrontés aux changements des sociétés de service en charge des projets de la DTI. Sur des aspects techniques, parfois complexes, qui nécessitent une expertise, le centre est parfois confronté à des difficultés pour obtenir l'assistance d'une expertise interne à DTI. (Insuffisance / Absence d'expert IESSA assurant la continuité des projets).

Proposition / Question : Les IESSA demandent aux États Généraux d'évoquer ce problème.

Place de l'ENAC

L'ENAC peut devenir une école majeure dans les formations des métiers de l'aéronautique.

Proposition / Question : Quel statut accordera-t-on à l'ENAC au sein du FABEC ? Sera-t-elle la référence qui peut fédérer les besoins de formation de professionnels ?

Quels seront ses moyens pédagogiques pour assurer la formation spécifique sur les systèmes FABEC ?

* * *

Nouveaux systèmes

Place de l'IESSA des centres, équipe intégrée

Pour une meilleure appropriation des systèmes et une anticipation des besoins, les IESSA des centres où seront déployés les systèmes devraient être impliqués dans les équipes intégrées le plus tôt possible.

Proposition / Question : des modifications de l'organisation du centre sont-elles nécessaires pour permettre une implication efficace ?

Place de l'IESSA , expertise système

La maîtrise globale des systèmes et notamment le niveau élevé d'expertise est une spécificité que les IESSA souhaitent conserver.

Proposition / Question: Quelles seront, dans le futur, les possibilités de préserver une expertise sur des systèmes techniques ?

Les centres disposeront-ils des moyens de tests, évaluations, simulations pour maintenir leurs compétences, le savoir-faire ?

Vie du système et configurations mal réfléchis en amont et gestion du paramétrage

La mise en œuvre de standards définis par SESAR s'intéresse principalement aux fonctionnalités du contrôle aérien.

Proposition / Question: La maîtrise des paramétrages et le maintien de leurs cohérences au moyen d'outils adaptés sont gage d'efficacité et de sécurité.

Dans la continuité des activités de maintenance et de supervision, les IESSA doivent assumer les tâches de paramétrage. La maîtrise de cette activité apporte une plus value notamment dans les fonctions de supervision, d'analyses et dans les échanges avec la salle de contrôle.

Développements logiciels locaux qui deviennent impossibles

Les développements locaux venaient combler des carences en outils de paramétrage. Les nouvelles exigences de sécurité des logiciels sont encadrées par des textes issus d'ESARR6 et rendent difficiles le suivi des développements locaux notamment pour les logiciels et applications proches des systèmes opérationnels.

Proposition / Question: De nouveaux outils associés aux systèmes devront être proposés pour assister les personnels chargés du paramétrage.

* * *

Métier et qualification

Les IESSA du CRNA-Ouest sont très attachés à la notion de service public. Les évolutions organisationnelles et techniques en cours et à venir, devront s'inscrire dans un contexte où la sécurité et l'efficacité restent primordiales (services rendus,...). Les IESSA pensent que la Fonction Publique, et leur statut spécifique, est le cadre le plus adapté pour assurer ces missions.

Mise en place de la licence

Il est prévu la mise en place d'une licence liée à la formation IESSA.

Proposition / Question: Quel est le devenir de cette licence ?

Compatibilité et doublons des différents diplômes / habilitations

La scolarité IESSA s'oriente vers la 'masterisation'; des mémoires d'études sont à fournir. Dans les centres, des plans locaux de formation (PLF) et plan individuel de formation (PIF) constituent le socle pour obtenir une autorisation d'exercice (AE). La formation continue, nécessaire au maintien des compétences techniques, valorise les qualifications (PEQ), etc.

Proposition / Question : Comment assurer la compatibilité de tous ces titres associés aux différentes formations ? N'y aurait-il pas des doublons et/ou une rationalisation à effectuer pour une harmonisation entre le diplôme « scolaire » et les qualifications techniques requises et nécessaires pour un IESSA en centre ?

Formation continue élargie CA

La bonne compréhension des problèmes de la salle de contrôle nécessite des connaissances plus larges que de simples notions en Circulation Aérienne.

Proposition / Question: La fourniture des prestations de qualité pour un haut niveau de sécurité implique des compléments de formation Circulation Aérienne..

Achat groupé FABEC : qui fait la formation ?

Proposition / Question : Interrogation sur le mécanisme mis en œuvre pour assurer les formations lors d'installation communes au sein du FABEC?

Garder la formation commune ou spécialisation de formations ?

Proposition / Question : Dans le cadre de l'acquisition de compétences nécessaires à la maîtrise de l'activité au sein du FABEC, il est utile de conserver un socle de formation commune complété par des formations spécialisées. Ceci permet de s'ouvrir aux autres activités ou d'aborder l'expertise sur certains systèmes complexes.

* * *

Organisation filière technique

Centres réorganisés, sections ?

Proposition / Question: Les IESSA ne peuvent juger de la pertinence des autres organisations de service technique.

L'organisation peut dépendre des systèmes mis en œuvre ou du type de services à rendre. Elle peut aussi dépendre de la charge de travail des équipes en charge des systèmes. Charge qui implique formation, compétences, autorisation d'exercice, etc.

Expert système

Les nouveaux systèmes sont réputés plus fiables mais sont imbriqués les uns avec les autres avec une sophistication accrue. La notion d'expert-système dans les centres peut donc apparaître nécessaire.

Proposition / Question : Quel est l'impact sur l'organisation des centres ?

Fonction RSO – CDST

Proposition / Question: Les IESSA peuvent tenir des postes fonctionnels (RSO) ou statutaires (CDST).

Pour la tenue de ces postes en lien direct avec la salle de contrôle, il conviendrait de préciser les connaissances transverses nécessaires et notamment le bagage « Circulation Aérienne » pour les fonctions de responsable de la Supervision Opérationnelle.

* * *

Synthèse des réunions de débriefing

CRNA-SE T

Ce document a été rédigé par la direction du service avec la contribution de nos participants aux GT, Pascal Levavasseur GT "Organisation de la filière technique" et Pascal De Wever GT "Enjeux européens".

La rédaction a également été ouverte à tous les volontaires, mais aucun ne s'est déclaré.

Conformément à la demande exprimée lors des réunions de présentation, ce document a fait l'objet d'une relecture et de quelques amendements lors d'une réunion spécialement prévue à cet effet et ouverte à tous les IESSA.

Organisées selon un même schéma proposé et accepté par les participants, les deux réunions ont été gérées en trois phases :

- une demi-heure environ d'expression directe permettant à chacun de présenter aux autres les sujets qu'il souhaite apporter au débat,
- un regroupement des sujets par thèmes,
- un débat sur chaque thème et enfin une vérification générale permettant de s'assurer que tous les sujets évoqués ont été traités.

Généralités

Les IESSA participant ont majoritairement exprimé leur inquiétude et se sont montrés dubitatifs quant à leur avenir à long terme. Les IESSA s'interrogent sur la politique de la direction générale et ne voient pas quelle place leur employeur prévoit pour eux dans un futur relativement proche.

A l'extrême ils se demandent si leur administration cherche à les garder.

Cette ambiance se retrouve peu ou prou à différents niveaux bien que tout le monde soit convaincu de l'intérêt de maintenir ou retrouver confiance dans la chaîne hiérarchique.

Il y a dichotomie entre la volonté affichée de voir l'avenir en face – on demande toujours plus de transparence, de justification, d'argumentation ; on estime qu'il y a un manque de cohérence et de visibilité sur l'objectif, manque d'explications sur les décisions prises – et une autre volonté orientée vers la conservation des acquis ou des habitudes : qu'est-ce que la DSNA doit conserver ? Pourquoi laisse-t-elle pourrir le conflit au CESNAC ?

Ils soulignent avoir préféré conserver la sécurité au prix de la perte du HEA. Ils estiment en même temps que les efforts ne sont pas équitablement pris en compte : « dans le même organisme et le même laps de temps, une bonne centaine d'ICNA vont bénéficier du HEA sans difficulté et aucun IESSA ».

Ils sont assez foncièrement opposés à la révision générale des politiques publiques (RGPP), ont une perception critique des services centraux et certains ne voient aucun intérêt aux états généraux, leurs représentants syndicaux étant mieux placés pour ce travail.

Europe

Les engagements au sein du FAB Europe centrale étant un principe de base, les IESSA voudraient savoir que font nos voisins, au moins ceux de leur propre FAB : sont-ils déjà entrés dans une nouvelle ère et comment ? La seule réponse concrète qu'ils ont actuellement sous les yeux (CHMI de CFMU) ne les encourage pas à poursuivre ; pour certains c'est une caricature préfigurant la future gestion des outils standardisés à la mode Eurocontrol. Idem ou presque pour SETINET qui est entièrement maîtrisé par un autre ANSP, les outils à la disposition des IESSA livrés à leur demande étant minimalistes.

Nouveaux systèmes

En tant que pilotes des moyens techniques d'un ACC les IESSA insistent sur la qualité des outils de supervision, indispensable pour assurer une bonne conduite des systèmes ainsi que sur leur maîtrise trop souvent déléguée à l'industriel. Certains jugent que la DTI n'attache pas suffisamment d'importance à la supervision, d'autres notent que la qualité des supervisions décline.

L'assertion selon laquelle la fiabilité doit être de l'ordre de 10^{-7} pour un système et de l'ordre de 10^{-3} pour sa supervision ne les satisfait pas.

Tout ceci contribue à la sensation de perte de maîtrise vis à vis des systèmes, déjà fortement ancrée avec la prédominance de l'industriel concepteur fournisseur sur le client utilisateur mainteneur.

Ils identifient un déficit de définition des besoins de service liés aux produits et regrettent le peu de personnes issues des services techniques participant à l'élaboration des spécifications.

Pour garder la maîtrise de systèmes complexes les IESSA s'estiment les mieux placés car ils veillent au respect des règles dont ils tireront bénéfice ensuite : principes de la STS light, expression des besoins techniques. Ils constatent que la DTI et la DO impliquent les contrôleurs dans la définition et l'évaluation des systèmes. Ils demandent à participer à l'élaboration des systèmes pour apporter leur expertise dès le début de la vie des projets car la sécurité des outils de contrôle est directement liée à leur « maintenabilité ».

Organisation

Même si le service technique du CRNA remplit correctement sa mission les IESSA font eux-mêmes le constat que des évolutions majeures dans le domaine des ressources humaines ou de l'organisation sont difficiles à mettre en œuvre.

Pour éviter la répétition de fiascos tels que celui du projet de passage à trois MO (feuille de route GT supervision), ils suggèrent de mieux tenir compte de l'avis des organisations syndicales locales, plus aptes à négocier les ajustements laissés à l'appréciation des directions d'établissement.

Ils auraient apprécié qu'une étude sur l'efficacité comparée entre centres réorganisés et non réorganisés soit faite pour ne pas avoir l'impression de rester dans une impasse.

Ils se demandent combien d'années il faudra attendre pour que l'administration accepte de se remettre en cause. Ils estiment que le choix de rester à quatre MO se révèle pertinent, et ils espèrent une évolution hors du cadre fixé par le protocole. .

Compte tenu de la pyramide des ages, les IESEA du CRNA ont suffisamment d'expérience et ont la certitude d'être toujours capables de s'adapter.

Ils sont assez critiques face au formalisme ambiant. Ils craignent un dévoiement progressif et une lourdeur administrative croissante avec la publication de multiples directives et règles procédurales, reconnaissant cependant le bien fondé initial d'un traçage des préparations d'intervention.

Ils souhaitent conserver l'équilibre existant dans la répartition de leur travail entre définition, validation système et expertise opérationnelle.

Estimant qu'une bonne organisation de leur travail nécessite de très bons outils de supervision, ils s'inquiètent d'une trop grande centralisation de cette fonction, entraînant selon eux une perte de l'analyse et de la maîtrise donc de la qualité du service rendu.

Enfin l'amélioration de la communication avec le chef de salle leur paraît indispensable et une organisation basée sur les notions de RSO, STM y répondrait.

Métiers, formation

Les nombreux départs en retraite prévus entraîneront à leur avis un écroulement des services si le recrutement ne vient pas à temps.

Totalement opposés à la disparition ou la scission du corps des IESEA, certains y ajoutent une méfiance vis-à-vis du cursus licence mastère doctorat (LMD) visant à la reconnaissance d'un niveau mastère.

La nécessité d'accroître l'effectif pour prendre en compte de nouveaux systèmes (RENAR-IP, 4F, équipes intégrées, taches d'installation, de suivi systèmes..) fait l'unanimité, de même que la conservation des spécificités du corps des IESEA et au moins son maintien dans l'entité DSNA/DGAC.

Ils demandent que tout soit mis en œuvre pour offrir la possibilité d'obtenir le passage HEA pour tous.

Divers

Les IESEA reconnaissent un besoin d'amélioration du niveau d'anglais.

Ils demandent l'attribution du HEA lié à un 4eme grade, à l'image de ce qui se fait pour d'autres agents de la DGAC.

Ils soulèvent le cas des MO partant en retraite sans être nommé CDST.

Ils disent non au corps unique d'encadrement.

Le comité de rédaction

Annexe

Date des réunions débats

mardi 07/06/2011 14h00-17h00
mercredi 15/06/2011 14h00-17h00

Date de la relecture

30/06/2011

Présences aux réunions

Les réunions débats de juin ont rassemblées 25 personnes (22 IESSA) :
19 IESSA CRNA-SE/T, 3 IESSA stagiaires ENAC.

En ne tenant compte que des IESSA affectés au CRNA-SE, la participation s'élève à 30% de la population concernée.

Listes d'émargement

Prénom	Nom	7	15	Vincent	Ermini	X		ENAC
Gilles	André	X		Jérôme	Pechoux	X		ENAC
Daniel	Bena		X	Alexandre	Taton	X		ENAC
Martin	Bihl		X					
Stéphane	Bistos	X						
Jacques	Blondeau		X					
Pascal	Bourgeois	X		Isabelle	Monnier	X		Chef CRNA
Daniel	Calaydjian		X	Georges	Faure	X	X	Adj. Chef CRNA
Alain	Carrière		X	Jean	Bossy	X	X	Chef serv. T
Loïc	Dagorn	X				25	13	
Pascal	De Wever	X						
Patrice	Delaire	X	X					
Didier	Durand	X	X					
Anthony	Forest	X						
Jean-Marie	Fournier	X						
Denis	Garcia		X					
Philippe	Giuglio		X					
Christophe	Kuhn	X						
Pascal	Levavasseur	X						
Patrick	Malandin	X						
Monique	Mariotto	X						
Régis	Marty	X						
Christine	Massias	X						
Fortuné	Mazzeo	X						
Patrick	Moreau	X						
Pierre	Morel	X						
Patrick	Renou	X	X					
Claude	Vinel		X					
Totaux	27	(19)	(10)					



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Direction générale de l'aviation civile

Mérignac, le 30 juin 2011

Direction des services de la Navigation aérienne

Direction des Opérations

CESNAC - CRNA/SO – SNA/SO

ETATS GENERAUX IESSA

NOTE DE SYNTHÈSE DES REUNIONS DE DEBRIEFING DE LA PLATE FORME BORDELAISE

Préambule :

Pour la plate forme bordelaise, il a été décidé, d'un commun accord entre les chefs d'organisme, de mener la démarche de consultation des EG IESSA de façon conjointe pour les quatre services concernés : CESNAC – CRNA/SO – SIA et SNA/SO.

Deux réunions de présentation ont été organisées dans l'auditorium du CRNA les jeudi 12 mai et mardi 24 mai 2011, les documents de consultation ont été mis au préalable à disposition des personnels dans chaque service. Ces sessions ont réuni au total 55 personnes environ dont, à chaque présentation, des représentants locaux des GT nationaux (4 à 5 personnes par présentation) qui ont assuré la présentation des travaux de leurs GT et les chefs des services techniques du CESNAC, du SNA/SO et du CRNA/SO.

Les premières réactions exprimées lors de ces réunions ont été la reconnaissance de la motivation et de l'implication des représentants dans les GT et de l'importance du travail réalisé, ainsi qu'un début de débat autour des thèmes suivants : stratégie DSNA, niveau d'expertise, partage DTI/SNA pour les installations ... Lors de la deuxième présentation, des remarques ont été exprimées au sujet de la mise en ligne du questionnaire qui a surpris les participants, y compris les membres des GT, et de son éventuel manque d'anonymat.

Deux réunions de debriefing ont été organisées dans l'auditorium du CRNA les jeudi 9 juin et mercredi 15 juin 2011. Il n'y a eu aucun participant à la première de ces réunions, sans que cela ne relève apparemment d'un boycott : cette absence de participation semblait liée à la charge de travail importante dans les services (CSS-IP, paquetage P6,...) impliquant de nombreuses formations et missions, ainsi qu'à une certaine défiance ou méfiance vis-à-vis de la démarche et une impression de flou sur la méthode, d'où la mauvaise compréhension de ce qui était attendu lors des réunions de débriefing. La deuxième réunion a permis de rassembler, outre la chef du CRNA/SO et les chefs des services techniques du CESNAC, du SNA/SO et du CRNA/SO, 16 IESSA du CESNAC, SNA/SO et CRNA/SO, dont 5 représentants locaux des GT nationaux. Les débats se sont déroulés dans une atmosphère conviviale et permis d'aborder plusieurs thèmes présentés ci-après, dans l'ordre chronologique de leur évocation en séance.

Ce document a été élaboré par le comité de rédaction dont la composition est précisée en annexe.

Synthèse des débats :

- **Documents des GT** complets mais quelquefois jugés ardues avec une lecture peu aisée du fait de l'emploi de nombreux sigles,
- Sentiment d'inquiétude vis-à-vis de l'avenir, apparemment plus important en SNA qu'en CRNA, le ressenti étant qu'on demande aux IESSA d'en « **faire plus avec moins** », impact de la RGPP...
- Inquiétude sur la **perte d'expertise de la DTI**, y compris de celle des sociétés de service travaillant pour la DTI du fait de turn-over important interne aux sociétés et aussi au renouvellement périodique de ces sociétés,
- Souhait que la DTI reprenne la **maîtrise des systèmes opérationnels** actuels et futurs : dégradation de l'expertise DTI en matière de MCO soupçonnée d'être organisée à dessein afin de faciliter une externalisation plus importante, méfiance vis-à-vis de la place plus importante dévolue aux industriels dans les programmes en cours de développement, crainte que la DTI ne puisse jouer de rôle important dans le contexte européen, demande de renforcement des ressources DSNA de la DTI,
- Beaucoup d'interrogations sur la **stratégie de la DSNA** : est-elle clairement définie ? est-elle bien communiquée aux agents ? Elle ne semble pas connue et cela suscite un sentiment de défiance quant à l'objectif même des Etats généraux,
- **Poids de la démarche « ESARR »** :
 - o METLOG et démarche Etudes de sécurité ressenties comme un frein en terme de calendrier :
 - aux développements DTI et aux mises en service dans les organismes,
 - aux développements logiciels locaux, afin de mieux justifier l'externalisation de ces développements ?
 - o L'organisation et les ressources mises en place sont-elles en rapport avec les exigences sécurité ? idem demain pour les exigences SSI,
 - o MISO : démarche intéressante dans l'esprit mais vécue comme de la « paperasse » dans certains cas, formulaire unique conçu plutôt pour les « grands » centres et mal adapté aux « petits » terrains,
- **Langue anglaise** : l'importance de sa maîtrise parlée et écrite est exprimée unanimement, avec exigence d'un bon niveau de formation initiale et d'entretien au cours de la carrière par de la formation continue ; l'accès des IESSA aux formations à l'anglais est inégal selon les organismes ; la maîtrise de la langue anglaise est même ressentie comme une urgence dès à présent : interface des MO-supervisions avec des organismes étrangers, participation à des travaux de spécification des systèmes en anglais dans le cadre des coopérations européennes,... : cette exigence d'un niveau d'anglais pour les IESSA doit relever de la stratégie DSNA,
- **Supervision** :
 - o Domaine mal connu des industriels qui sont peu intéressés par le développement d'outils spécifiques (produits non exportables, manque de rentabilité, ...), crainte de désengagement de plus en plus important des industriels sur ce point : ne serait-il pas plus judicieux et économique que la DSNA ait une politique de supervision indépendante des constructeurs, avec utilisation des MIB (Management Information Base) ?

- Sujet qui semble plus important en CRNA-CESNAC qu'en SNA, où une présence H24 n'est pas toujours assurée,
 - Réaffirmation du fait que la supervision fait partie du métier d'IESSA, que l'alternance MO/MS est le seul moyen d'atteindre la compétence dans les deux domaines, qu'il faut des outils de supervision adaptés et performants, permettant une détection rapide des éléments en défaut, à spécifier en même temps que les systèmes, et éventuellement évoluer vers une supervision fonctionnelle,
 - Spécificité apparemment française : s'interroger sur le pourquoi de cette spécificité,
 - Notion de contrat de service entre services exploitation et techniques, y compris au niveau FABEC ? Cette idée ne fait pas l'unanimité, crainte qu'elle n'induisse une notion de productivité, y compris en supervision, nuisible à la sécurité,
- **Paramétrage/configurations :**
- Besoin de préciser à l'avenir les rôles respectifs des services exploitation et techniques,
 - Besoin de préciser les différents niveaux de paramétrage des systèmes : européen, national, régional, local et d'y réfléchir en fonction de la criticité des systèmes, tenir également compte de la proximité de l'utilisateur final dans un souci d'efficacité,
 - Besoin de préciser les rôles respectifs des services exploitation et techniques et de réfléchir à l'organisation nécessaire : importance accrue de la fonction de paramétrage qui touche à la sécurité des systèmes, besoin de préciser le niveau des études de sécurité associées,
 - Besoin d'outils de vérification des configurations,
- **Equipes intégrées DO/DTI :**
- Reconnu comme un bon concept, doit être affiché dans la **stratégie DSNA**
 - Gourmand en ressources pour les organismes opérationnels
 - Bon niveau d'**anglais** nécessaire
- **Carrière IESSA :**

Remarque : associer les élèves IESSA de l'ENAC à la démarche (nouveau cursus : stress dû au GO/NOGO sur la poursuite de la formation)

- Gestion des ressources humaines : mieux anticiper pour mieux gérer les priorités, afficher la stratégie, rationaliser les ressources, équation à faire entre productivité et sécurité...,
- Etudier l'impact des rythmes de travail et du vieillissement sur le métier de superviseur, alors que la notion de CDST pousse à continuer en supervision pour une meilleure fin de carrière,
- Définir une notion de parcours professionnel : commencer la carrière par une affectation à la DTI afin de « rentabiliser » les compétences techniques des jeunes IESSA et de pallier le manque d'attractivité constaté de la DTI ?
- Gérer la pyramide des âges,
- Mobilité professionnelle : réfléchir par service ? Par région ? AE ressentie comme un frein à la mobilité, revoir les règles des CAP (ancienneté ?...), effets de la RGPP...,
- Constat des disparités de carrière entre les services réorganisés et non réorganisés (HEA,..).
- Revoir l'équilibre des effectifs entre DSAC et DSNA,
- Interrogations sur la reconnaissance du cursus IESSA par un diplôme d'ingénieur reconnu par la Commission des Titres / licence ATSEP.

ANNEXE

Direction générale de l'aviation civile

~~CONFIDENTIEL~~

Direction des services de la Navigation aérienne

Direction des Opérations

Centre en route de la
Navigation aérienne Sud-ouest

Service Technique

Direction

Affaire suivie par : Noëlla Guérier
noella.guerier@aviation-civile.gouv.fr
Tél. : 05 56 55 63 13 – Fax : 05 56 55 63 12

Objet : Composition du comité de rédaction des Etats Généraux IEISSA

Mérignac, le 6 mai 2011

~~CONFIDENTIEL~~

Note T 2011 – N° 009

A l'attention de : agents CRNA/SO/ST

Copie : CRNA/SO/D

CESNAC – SNA/SO - SIA

La composition du comité de rédaction des Etats Généraux IEISSA de la plate forme bordelaise est la suivante :

- M AUSSANT Yves, chef du service technique du CRNA/SO
- M BARRE Eric, CRNA/SO, membre du GT « Métiers et Qualifications »
- M DUBOIS Jean-François, CESNAC, membre du GT « Nouveaux Systèmes Techniques »
- M ESTORT Frédéric, SNA/SO, membre du GT « Enjeux Européens ».
- Mme GUERER Noëlla, adjointe au chef du service technique du CRNA/SO
- M LE BIHAN Jean-Yves, CRNA/SO, membre du GT « Nouveaux Systèmes Techniques »
- M MEDUS Stéphane, SNA/SO, membre du GT « Organisation de la Filière Technique »
- M PITTON Robert, chef du service technique du SNA/SO
- M ROCIPON François, chef de la division technique du CESNAC
- M ROUVREAU Patrice, CESNAC, membre du GT « Enjeux Européens »
- M STRATENY Xavier, CRNA/SO, membre du GT « Enjeux Européens »

Ce comité est chargé de la rédaction de la synthèse des débats de la consultation Etats Généraux IEISSA. Les personnes intéressées pour participer à ce comité de rédaction doivent se manifester auprès du chef de service.

Le Chef du
Service Technique
du CRNA / SO


Yves AUSSANT



Présent
pour
l'avenir

www.developpement-durable.gouv.fr

Page n° 34

EG IESSA Débriefing DO-DSNA-EC 27 juin 2011

Préambule : Spécificités des métiers échelons centraux

Remarque de certains estimant que le métier des échelons centraux (EC) ne se retrouve pas dans la présentation générale. Les IESSA dans les EC sont une minorité par rapport à l'ensemble du corps, c'est la raison pour laquelle ils sont peu représentés dans les GT et la note de consultation.

Quelques observations sur la concomitance des EG avec le conflit CESNAC.

GT Enjeux Européens

Sur les aspects liés à la mise en œuvre des règlements européens :

Concernant l'application de la réglementation européenne, il doit être possible d'en simplifier la déclinaison française ; mais en même temps il est dangereux de reporter sur l'Europe nos problèmes d'organisation. Avec le recul, on peut se dire que l'on n'était pas préparé à ces profondes modifications du métier liées aux aspects réglementaires et aux études de sécurité.

A cet égard, les IESSA des échelons centraux ont un rôle charnière, et les règlements européens ont eu un impact sur le travail quotidien : il leur revient d'assurer l'interface avec les centres opérationnels sur ces sujets, et d'anticiper leurs difficultés.

Une comparaison entre mise en œuvre des **EPISTIL** et EPIS CA est faite : les EPISTIL seraient trop théoriques, l'implémentation des EPISCA plus pragmatique et proche de la réalité opérationnelle. La démarche EPISTIL serait donc inversée, partant d'une approche théorique qu'on essaie ensuite de faire coller la réalité.

CHMI

La structure autour de DO/DTI/Centres fonctionnent mieux que des structures différentes qui court-circuitent la DTI (type CHMI).

GT Nouveaux Systèmes Techniques

2. De l'expression du besoin à sa satisfaction

Les centres sont :

- plus impliqués qu'avant dans la préparation et l'installation des systèmes : lié au manque de ressources DTI ?
- moins impliqués dans les phases d'appropriation/formation – sentiment de moindre maîtrise du système

Clarifier le partage des rôles (plutôt que le subir) entre industriel/ dti /centres

A. Définition des systèmes

De nouvelles méthodes de travail

Pour améliorer l'acceptation des changements : Penser à intégrer les aspects FH dans les Etudes Sécurité, qui permettent de démontrer la maîtrise des situations par la maintenance, pour rassurer. (« EPIS-FH »)

B. Qualification du système

Volonté partagée d'amplifier le recours aux **équipes intégrées** dès le début des projets ; les organisations opérationnelles doivent s'y adapter cependant, car telles quelles elles ne pourront pas supporter une systématisation de ce type de détachements. Il faut sortir du volontariat pour réellement organiser localement ce principe.

Pourquoi ne pas mettre en place une Cellule « suivi de projets » dans les centres, notamment en CRNA – ce rôle étant en partie assuré par les subs install en SNA ?

Deux façons de faire face à ces évolutions du cœur de métier : soit mettre plus de monde en Services Centraux, soit impliquer davantage les organismes ops (équipes intégrées). La 2^{ème} option est la plus partagée. Car renforcer les échelons centraux risque d'augmenter le nombre d'interfaces et donc de coordination.

Que ce soit sur les systèmes ou les méthodes, il faut associer l'ensemble des intervenants dès l'origine : Services opérationnels pas assez impliqués dans la définition des méthodes.

C. Exploitation du système

Les impacts potentiels sur l'organisation

Au vu des évolutions fortes d'architectures sur 4F (cautra-Visu), et peut-être NVCS (radio-tph), fort risque de devoir faire évoluer les organisations opérationnelles.

Il faut impliquer très tôt les iessa dans l'arrivée des nouveaux systèmes ; enjeu organisationnel.

Auparavant les services ops étaient organisés pour assurer la maintenance, aujourd'hui il faut préparer l'arrivée des systèmes en amont, y compris dans ces services.

CSSIP est un cas d'école des nouveaux projets : nouvelles relations avec l'industriel, complexité du projet, quasi-totalité des services de la FT impactés. Il faut organiser un Rex sur le fonctionnement de l'organisation de ce projet pour mieux préparer les prochains.

GT Organisation de la Filière Technique

1. Quelle enveloppe pour la filière technique ?

1.1 Périmètre de la filière technique

1.1.1 Cœur de métier :

Noyau du métier = maintien du service et redondance + travailler sur les activités qui entourent ce cœur. MO/MS a un statut à part car est plutôt un domaine réservé IESSA (avec qqs OE) ; les autres tâches sont partagées au sein des corps de la filière technique

Pour que la FT ne perde pas les nouvelles missions de paramétrage, on pourrait mettre en place des détachements IESSA pour des missions d'études. Le partage de ces missions entre sub études et service technique n'est pas clair, ou dépend des sites. Ouverture des postes IESSA dans les subs études ?

Pour faire évoluer le cœur de métier vers une meilleure connaissance CA : Il faut renforcer la formation exploitation – connaissance du domaine opérationnel est un plus par rapport aux industriels. Comparaison avec la formation IEEAC donnant plus d'outils sur les aspects CA et management. Les permanences opérationnelles permettent également de rapprocher tech et ops.

1.1.3 Stratégie de la DSNA

A la fois des doutes sur le fait que la DSNA ait réellement une stratégie cachée sur l'évolution de la filière technique, mais en même temps un souhait que lorsque celle-ci existe elle soit clairement

affichée. Par exemple, si volonté DSNA ou contexte européen implique d'évoluer vers moins de technique et plus de ce qui est autour, il faut l'afficher.

La DSNA sait-elle ce qu'elle veut défendre comme stratégie, et d'ailleurs a-t-elle réellement une marge de manœuvre dans un contexte européen très contraint ?

2. L'organisation de la FT

2.2 Relations SC-SO

2.2.2 Développements locaux/ compétences locales :

Accompagnement méthodologique à mettre en place

Un des enjeux est l'amélioration de la Qualité de Service : il y a des besoins auxquels la logique DTI/industriel ne sait pas répondre. Une amélioration passerait par un principe de contrat DTI/Centres. La mise en place d'outils de communication inter-centres peut être un moyen simple d'améliorer les choses.

Un « gâchis de compétence » et de ressources est évoqué, pour qualifier le potentiel de développement dans les centres opérationnels qui n'est pas ou peu utilisé par la DSNA, surtout au regard des besoins auxquels la DTI ne sait pas répondre. Ce serait en outre une reconnaissance pour les SO.

Mais de nombreux exemples existent qui méritent d'être reconnus, d'outils complémentaires diffusés et mutualisés par les centres ; cela existe déjà, on ne part pas de rien. A limiter aux outils non opérationnels ?

3. Le corps des IESSA dans la filière technique

3.5 Statutaire : carrières & salaires, reconnaissance du corps

Réflexion à avoir sur les modalités d'accès actuelles au HEA : déséquilibre au sein du corps, déséquilibre entre les corps.

GT Métiers & Qualifications

Quelle place de l'ATSEP la DSNA doit-elle défendre en Europe ?

Avis largement partagé sur le fait que l'accès relativement récent des IESSA aux postes en échelons centraux est une richesse pour le corps et apporte une vision opérationnelle intéressante dans ces services centraux.

4. Formation

Formation aux ES ? aux règlements européens ?

3 axes de consolidation de la formation sont également évoqués :

- Anglais
- Exploitation ; CA (comparaison avec la formation IEEAC)
- Connaissance des échelons centraux / aspects management

Suggestion : faire faire le stage « insertion des cadres » systématiquement au bout de n années, plutôt que d'attendre d'avoir une mutation sur un poste d'encadrement.

5. Mobilité

Peu de passages des EC vers l'opérationnel (et alors seulement vers l'encadrement) – C'est un constat même si pas d'impossibilité d'ordre statutaire.

Les passages centres/DTI existent dans la pratique et sont fructueux, c'est à promouvoir/privilégier.

Etats Généraux IEISSA

Note de synthèse de la consultation tenue à la DTI

I. Retour sur les amphis de présentation des EG IEISSA

1- Participation

Outre les membres des GT venus animer la réunion, au premier amphi, ont participé à l'amphi 19 IEISSA au début (7 à la fin) et 20 IEISSA au second (10 à la fin)

Les présentations ont donné lieu à beaucoup de questions et éléments de débat, regroupés par thèmes ci dessous.

2- Thème démarche et site web

Le périmètre (IEISSA versus filière technique) est ambigu : on ne comprend pas qu'on adresse le thème organisation de la filière technique sans consulter les autres corps qui la composent. On ne comprend pas pourquoi on demande le corps d'appartenance alors que le questionnaire est réservé aux IEISSA

Les membres des GT sont plutôt choqués qu'il y ait un questionnaire car il n'a pas été travaillé dans les GT : les GT avaient bien dit qu'ils n'auraient le temps de travailler que sur la note pour la phase 1, il ne devait y avoir que la boîte à idées. Ce questionnaire choque : d'où sort il ? Pas travaillé avec les membres des GT. C'est contreproductif car n'étant pas abouti il discrédite le questionnaire de la phase 2. Quelle est l'attente de la DSNA vis-à-vis de ce questionnaire ? Avoir des réponses de tous les IEISSA ? Comme le questionnaire n'est pas représentatif du travail des GT, pourquoi ?

Les membres des GT ont affirmé que les notes de contexte sont vraiment leur production, ont été relues, et validées ensemble, et qu'ils dépouilleront les réponses et ne veulent pas qu'Ennaxion le fasse pour eux.

Le site web n'est pas sécurisé (un login et un mot de passe unique, on ne devrait y accéder que par son mot de passe angélique). Un non fonctionnaire pourrait même répondre...

On a mis d'énormes moyens dans ces Etats généraux (4 groupes, 15-18 personnes par groupe, 7 jours de réu au moins pas GT, + l'encadrement + les efforts hors réunion + les présentations dans les sites + les déplacements+ le temps de lecture par les IEISSA (pour la DTI si on compte 1 jour par IEISSA pour lire les 100 pages et donner qqs éléments de réflexion, ca fait quand même près de 10 hommes mois) + ce qui reste à faire + Ennaxion). Il ne faut pas que

que ça ne soit suivi d'aucune action visible et perceptible.

Faut il poser à tous des questions qui ne concernent que certains sites par exemple poser aux IESSA de la DTI des questions sur MO/MS et aux IESSA des centres des questions sur la DTI => globalement réponse oui pour tout le monde

La démarche aura-t-elle une influence sur la stratégie de la DSNA alors que des marchés importants (VCS 4Flight etc) seront notifiés avant ses conclusions ?

La démarche sera t elle suivie après restitution finale ? Parlera t on ensuite dans 1 2 ou 3 ans aux IESSA et pas aux OS pour leur dire ce que réellement on a fait ?

Quelle niveau de confiance a t on dans le planning ? Ca a dérivé bcp. Les personnes qui se sont engagées à participer voient leur charge exploser.

Dans les services a-t-on intégré l'effort que la consultation allait prendre ? Les chefs projets de la DTI sont ils conscients que les IESSA doivent se dégager un peu de temps (schématiquement, 1 amphi de présentation + 1 amphi de restitution + lecture des 100 pages + discussions entre eux => plus de 2 jours par personne, sans compte ler comité de rédaction)

On a évoqué le comité de rédaction mais oublié d'y revenir en fin de réunion

3- Thème animation

Il faut penser à présenter tous les intervenants avant la réu

RQ perso : Il faudrait peut être présenter plus vite les résultats des GT avant de parler du questionnaire

Mise en cause générale par les IESSA du rôle d'Ennaxion : mauvaise compréhension du contexte, pas d'apport en termes de communication, site web non sécurisé, questionnaire bâclé etc.

4- Thème transparents

le titre de la présentation est mal choisi (la consultation) => on est ici pour présenter pas consulter. Ça déclenche des débats

Il est écrit que les personnels non IESSA sont invités or ils ne l'ont pas été.

Dans un slide il est écrit que la phase 1 liste des pistes d'évolution consensuelle => c'est plutôt des pistes de réflexion consensuelles, car les pistes d'évolution doivent remonter de la phase 2. D'après les participants au GT métiers et qualif les slides sont sans grand rapport avec la note de contexte et détaillent trop le nb de réus etc sans parler assez du fond. Ils ne donnent pas vraiment envie de lire la note. Le slide qualif est quasi incompréhensible pour les non initiés

Quelques question sur des termes figurant dans les slides (ESSIP,...)

5- Europe

des réflexions/débats sur le slide "vécu"

=> Il faut se réveiller => c'est à la DSNA de se réveiller, pas aux IESSA
=> langue et mobilité => devraient être traitées dans le GT métiers
la réponse a été qu'il y a plusieurs thèmes transverses à plusieurs GT dont la langue anglaise
et le manque de vision / complétude / cohérence de la stratégie DSNA

en entrée des GT on aurait aimé connaître les contraintes imposées par la DSNA : par ex
RGPP, ce qui est non discutable dans sa stratégie et notamment l'achat de systèmes industriels
intégrés est il indiscutable ou peut il être infléchi ? On n'a pas eu ces contraintes.

Question sur la stratégie DSNA : si on savait où on veut aller, on pourrait mieux suggérer
comment y aller.

Débat sur les niveaux de paye des IESSA par rapport aux ATSEP dans les autres pays.

Quelques questions un peu surprenante d'un participant représentant du personnel : pourquoi
l'anglais comme langue au sein du FABEC, qu'est ce qu'un ATSEP...

6- GT nouveaux systèmes

Le paramétrage est un élément de qualification des systèmes, pas seulement d'exploitation
Beaucoup de débats sur le paramétrages : certains doivent être faits par la DTI et le choix de
qui paramètre est aussi lié aux ESARR.

IL faut une cohérence entre le niveau d'intervention des sites et le niveau de maîtrise par la
DTI.

Suggestion d'avoir un centre national d'essai où les IESSA des centres viendraient faire des
tests.

7- GT Organisation

y a t il un sens caché à "partenariat équilibré avec un industriel" apparemment oui

8- Métiers et qualifications

que regroupe la maîtrise d'ouvrage ? que regroupe la fourniture de systèmes ? ou sont les
activités de définition du besoin, étude de sécu, déf d'architecture etc

Préciser les personnels qui n'ont pas d'autorisation d'exercice : à la DTI les IESSA sont
ATSEP, passent la QTS, ont un PLF, un volume de formation tous les 3 ans comme en centre
mais n'ont pas d'AE.

La masterisation interdirait elle ou limiterait elle la délivrance de formations à l'ENAC par des
IESSA (faut il un quota de formation délivrées par des enseignants chercheurs ou des
professeurs dans un master ?)

II. Retour DTI sur les amphis de débat sur les EG IESSA

1^{er} amphi : un seul IESSA présent. Amphi annulé.

2^{ème} amphi : 5 IESSA présents.

Les points qui ont été remontés sont les suivants :

- Les aspects sociaux ont été insuffisamment creusés dans la note
- La problématique des effectifs n'a pas été traitée
- La RGPP ne sera peut-être plus d'actualité en 2012
- Les éléments de carrière sont insuffisamment traités
- Doute sur le fait que le CNS soit dans le FABEC
- Il y a un problème d'attractivité de certains sites, mais aussi de certains métiers, notamment ceux qui touchent à l'Europe
- L'attractivité doit aussi être comprise comme étant la mise en place de moyens pour maintenir ceux qui sont présents. Le GT métiers de la DTI prévoyait des possibilités de progression des personnels. Il faudrait mettre en place un cycle de 4 jours.
- Le travail est intéressant à la DTI.
- Il y a des besoins de formations en anglais.
- Les profils de poste doivent être mieux rédigés.
- Il faudrait faire de la pub pour augmenter le nombre de candidat au concours externe IESSA.
- Le taux d'échec à l'ENAC est en croissance.
- Doute sur le fait que la DTI soit maintenue dans le FABEC.
- Il faut permettre aux IESSA de quitter l'opérationnel sans perdre de primes, comme cela existe pour les contrôleurs.
- Crainte de perte de maîtrise de la validation dans le cycle en V



Etats Généraux IESSA

Synthèse collective

Référence	ENAC/PPP/P. Philippe Tichadellel-Jué /n°
Version	V1.0
Statut	Diffusable

Diffusion

Nom	Entité	Observations
Philippe Merlo	DSNA	Pour attribution
Hugues Leninger	Société ENAXION	Pour attribution
Marc Houalla	Directeur	Pour attribution
Gilles Perbost	Direction des Etudes	Pour attribution
Michel Soler	CNS/S Participant GT Métiers	Pour attribution
Guy Scorbiac	CNS/S Participant GT Europe	Pour attribution
Alain Peytavin	DE/PPP	Pour attribution
Robert Baudrain	CNS	Pour diffusion aux personnels concernés
Christiane Dujardin	MI	Pour diffusion aux personnels concernés
Jean-Jacques Patacchini	CA	Pour diffusion aux personnels concernés
Gérard Marin	TA	Pour diffusion aux personnels concernés
Pierre Catala	Formation Continue	Pour attribution

Suivi des modifications

Version	Date	Motif
V0.1	21 juin 2011	Création du document
V0.2	27 juin 2011	Modifications des participants
V1.0	28 juin 2011	Validation et envoi du document

1. Introduction

Le présent document correspond au document de synthèse suite aux 2 amphis de présentation et aux 2 amphis de débriefing organisés à l'ENAC.

Sa rédaction a été soumise aux participants des amphis de débriefing pour approbation avant envoi.

2. Amphis de présentation

2 amphis de présentation ont été organisés sur ½ journée chacun. Ils ont rassemblés :

- 18 IEISSA
- 5 IEEAC
- 2 TSEEAC

Les présentateurs ont été

- Guy Scorbiac (Enjeux Européens)
- Béatrice Crouzier et Yannick Meston (Nouveaux Systèmes Techniques)
- Patrice Ausina (Organisation de la filière Technique)
- Michel Soler (Métier, Qualification & Formation)

Les débats ont été animés par :

- Gilles Perbost (Directeur des Etudes et de la Recherche)
- Philippe Tichadelle-Jué (Chef de programme pédagogique ATSEP/IEISSA)

3. Amphis de débriefing

2 amphis de débriefing ont été programmés à l'ENAC les 16 et 21 juin sur ½ journée.

Le premier amphi a été annulé faute de participants. Le 2^{ème} amphi a été maintenu avec 5 participants (4 IEISSA, 1 IEEAC).

Le débat a été animé par :

- Michel Soler (Métier, Qualification & Formation)
- Gilles Perbost (Directeur des Etudes et de la Recherche)
- Philippe Tichadelle-Jué (Chef de programme pédagogique ATSEP/IEISSA)

Le présent document fait donc remonter l'avis de ces 5 participants.

3.1 Le questionnaire "Phase I"

Les participants ont trouvé le questionnaire assez lourd et parfois difficile à remplir.

Pour la phase II, il serait apprécié d'avoir des questions plus fermées type QCM tout en maintenant pour chaque question la possibilité d'insérer un commentaire au besoin. De

plus dans les réponses possibles il serait apprécié de pouvoir cocher une réponse type :
"Je ne souhaite pas donner d'avis sur cette question"

3.2 Enjeux Européens

Les participants souhaiteraient avoir plus d'informations au quotidien sur les enjeux à venir. Ce qui se traduit par le souhait d'avoir des circuits fiables de transmission de l'information ainsi que du temps à programmer systématiquement et régulièrement.

Outre la stratégie de la DGAC, les thèmes tels que l'EASA, SESAR, Le FABEC sont à développer régulièrement.

Organisation d'amphis (une à deux fois par an ?) afin d'exposer de manière synthétique les actions en cours, les choix stratégiques, etc. et répondre aux interrogations des personnels

3.3 Nouveaux Systèmes Techniques

Il n'y a pas eu de commentaire particulier sur ce sujet

3.4 Organisation de la filière Technique

Bien que l'ENAC ait du mal à se positionner sur cet aspect plus lié à la DO, voire aussi à la DTI, la réflexion s'est portée sur le lien entre les IESSA et le cœur de métier. La (MO/MS) est elle encore l'unique cœur de métier de la corporation ou celui-ci s'étend-il ? Se déplace-t-il ?

Les IESSA sont multi-qualifiés (Certificat d'aptitude). Les participants ont discuté sur les avantages et inconvénients de ce choix. Peut être aussi comparer efficacement ce choix par rapport aux partenaires européens.

3.5 Métier, Qualification et Formation

Le métier d'enseignant à l'ENAC n'a pas ou plus de reconnaissance. Les participants ont en effet comparé le statut de l'enseignant ENAC d'il y a quelques années en arrière par rapport à la DO et constaté la position de ce statut aujourd'hui.

Les participants indiquent qu'antérieurement au protocole, le statut d'instructeur ENAC était mieux reconnu, mais qu'aujourd'hui le déroulement de carrière (accès au HEA notamment) ainsi que les conditions de travail (cycle de 4 jours) sont plus attractifs à la DSNA..

Question pour la phase II : La fonction d'enseignant ENAC dans les domaines de la navigation aérienne (C.N.S.ATM) vous intéresse-t-elle ?

Si oui pourquoi ne vous êtes vous pas portés candidat sur les postes ouverts en CAP ?

3.6 Autres sujets

Les participants n'ont pas forcément d'idées préconçues pour la suite des EG IESSA et notamment sa phase II. Toutefois la vision est plus mesurée pour l'après Phase II et les propositions qui en découleront.

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Direction générale de l'Aviation civile

Tahiti, le 30 juin 2011

Service d'Etat de l'Aviation civile
en Polynésie française

Service de la Navigation aérienne

Division Technique

Etats généraux IESSA

Note de synthèse de la division technique

Référence : DT/1000-xxx

Affaire suivie par : Michel ARENO coordonnateur outremer

Pascal MANACH (coordonateur de site

Pascal.manach@seac.pf

Tél. (689) 86 13 23 – **Fax :** (689) 86 10 39

Objet : EG_IESSA

La Polynésie a réalisé la première étape des EG IESSA, en deux phases majeures.

La première phase s'est effectuée par téléconférence avec le coordonnateur Outremer (Michel ARENO) et l'équipe technique du SEAC. L'objectif de ce premier contact était de lancer les EG IESSA, en présentant le travail des quatre groupes mais également, de mettre tous les participants au même niveau d'information. Ce premier travail a mobilisé 60% des IESSA.

La deuxième phase de consultation (23 au 30 juin 2011) a fait l'objet d'un déplacement du coordonnateur outremer sur site, afin d'animer quatre réunions de présentation et d'échanges dont une réunion finale de validation de la note de synthèse. L'objectif de cette deuxième phase était d'animer des débats afin de recueillir, les constats, les avis, et les suggestions des IESSA.

Cette deuxième phase a rassemblé 100% de la filière technique. Trois IESSA n'ont pas participé à ces réunions, pour des raisons majeures, deux étaient hors du territoire, le troisième victime d'un accident de la route.

La participation quantitative et qualitative aux débats a été forte, en revanche la majorité des participants n'avaient pas lu les notes de travail.

Une présentation générale des EG IESSA a donc été nécessaire, mais pas suffisante pour maîtriser l'ensemble des sujets et aborder sereinement tous les principaux éléments de débat. Une lecture de la note de contexte aurait permis d'enrichir les débats, surtout sur les enjeux Européens.

Les éléments de débat se sont naturellement orientés sur la spécificité outremer.

Les différents points relatés sont le résultat d'un consensus de rédaction de cette note de synthèse accepté par les membres présents.

La deuxième étape de la consultation sera lancée en septembre, sur la base des pistes identifiées à l'issue de la synthèse de cette première étape.

Tous les avis et suggestions recueillis tout au long de ces débats ont été classés dans les quatre groupes des Etats Généraux métropolitains.

Le chef SNA ainsi que le chef de division technique n'ont participé qu'à l'ouverture des débats et à la réunion de synthèse, afin de laisser s'exprimer librement les IESSA.

ENJEUX EUROPEENS

La présence importante d'IESSA « résidents » (62%) dans la filière technique, ainsi que l'éloignement, limite localement l'intérêt direct des agents sur les éléments de débat du groupe enjeux Européens. En conséquence le nombre d'éléments de débats dans ce groupe a donc été limité.

Ces évolutions Européennes suscitent plutôt des inquiétudes sur les effets collatéraux importants induits.

- La mise en place du FABEC suscite des inquiétudes sur l'avenir du statut des IESSA « résidents » et « expatriés » du SEAC. Les évolutions du contexte politique Polynésien est une composante supplémentaire. Le désengagement de l'Etat français sur un nombre croissant de missions est également un facteur d'inquiétude. Les IESSA restent très attachés à leur statut.
- Les IESSA sont convaincus de l'intérêt des études sécurité, et de leur valeur ajoutée dans leur quotidien. Toutefois ces études de sécurités sont consommatrices de ressources humaines. Dans le contexte actuel visant à optimiser les ETP une réflexion pourrait être menée afin d'alléger ou de simplifier ces procédures.
- La Polynésie ne dispose pas d'une complète séparation opérateur, régulateur à l'instar de la métropole ou des DOM. En effet le chef SNA ne dépend pas de la DO mais du Directeur du SEAC Pf. Un rattachement du SNA/Pf à la DSNA/DO est demandé

NOUVEAUX SYSTEMES TECHNIQUES

La signature du FABEC suscite vis-à-vis des choix techniques de nombreuses interrogations, notamment la perte de souveraineté dans la stratégie. Un consensus est indispensable dans la rédaction des spécifications comme dans les dépouillements des appels d'offres.

Cette nouvelle organisation va inciter les états membres à se doter principalement de matériels dits « sur étagère ». Ils ne sont pas toujours adaptés aux besoins exprimés, avec des fonctionnalités moindres ou inutiles, et aux évolutions limitées.

Le périmètre du FABEC n'intègre pas l'outremer. En conséquence l'organisation actuelle sur les orientations et les choix techniques devra évoluer, et se faire indépendamment des choix Européens. De plus le désengagement de la DTI vis-à-vis de l'outremer inquiète. En effet l'absence d'un tel support et expertise dans ce contexte, va davantage isoler ces régions. Dans ce contexte, la pérennité du suivi des systèmes déployés devra être assurée.

C'est un profond sentiment d'exclusion qui prédomine dans les débats sur les nouveaux systèmes techniques.

ORGANISATION DE LA FILIERE TECHNIQUE

- Périmètre et profondeur d'action des IESSA
La modification du périmètre de l'activité des IESSA est déjà effective, notamment avec le transfert des activités : contrôle X des passagers, balisage, énergie, et ponctuellement les PABX (autocoms), etc...
De même, la profondeur d'intervention est largement diminuée avec l'intégration et le verrouillage des systèmes par l'industriel.
- Elargissement d'activités hors du périmètre DGAC.
Quelques projets hors ou partiellement DGAC sont en cours comme le MRCC (VHF SAR) en Polynésie, la maintenance de stations GALILEO à Saint Pierre et Miquelon, et l'hébergement et la maintenance des stations Data link SITA.
La RGPP applicable OM, constitue un frein à cet élargissement de périmètre.

- MO MS

Les besoins de nos clients (Equipage, CA) justifient l'organisation actuelle MO/MS. Le choix de la complémentarité et de l'efficacité des ces deux niveaux de maintenance a toujours été une exigence des opérationnels du contrôle et pas un choix d'organisation de la filière technique.

- L'organisation des services n'est pas toujours en adéquation avec les perpétuelles évolutions de l'environnement technique.
- Le cloisonnement entre les divisions technique et exploitation génère des dysfonctionnements. La présence mixte IESSA ICNA dans les subdivisions Etudes et Instruction favoriserait la communication et améliorerait l'efficacité.
- La nomination d'un « chef de projet » local pour les projets importants, avec une gestion matricielle est indispensable.
- L'augmentation de la durée du séjour des expatriés améliorerait l'efficacité et la rentabilité des agents nouvellement affectés. De plus cela permettrait de diminuer de façon significative les efforts fournis par la cellule formation.
- La clarification des responsabilités et des obligations entre les différents acteurs des plateformes aéroportuaires, que sont le SNA, les gestionnaires, et la météo est nécessaire.
- Prise en compte des spécificités outremer dans une méthode de calcul des ETP. La méthode nationale n'est pas appliquée par SDRH.

METIERS ET QUALIFICATIONS

- La large diversité des métiers du corps des IESSA, pose des problèmes de recrutement, de formation ENAC, et d'efficacité. Le constat est fait que l'ENAC forme aujourd'hui des IESSA au profil ATSEP, avec une forte composante technique, dans l'objectif de fournir les fonctions de maintenance qui représentent 70% du corps. Les missions d'expertise et d'encadrement sont peu prises en compte dans la formation ENAC. Le programme de formation initiale à l'ENAC ne prépare pas les agents, à occuper les différentes fonctions disponibles dans le corps IESSA.
- Les motivations pour accéder aux différentes fonctions se limitent à des sensibilités individuelles renforcées par des formations continues très difficiles à obtenir. Pour les fonctions d'encadrement les motivations sont trop souvent d'ordre financier depuis la mise en place du HEA en métropole. Le choix d'orientation du métier, entre les fonctions de maintenance technique, d'expertise et d'encadrement reste très partagé dans l'assistance.
- Le changement d'orientation de fonction se fait essentiellement sur des initiatives individuelles. Aucune organisation n'est mise en place afin d'éveiller de nouvelles vocations. L'accès à certaines formations (management, CA...) pourrait être déterminant. Hors l'accès aux stages considérés comme extérieurs au périmètre d'activité de l'agent, est toujours difficile à obtenir.
- La pratique de la langue anglaise est indispensable à la bonne tenue d'une majorité des postes d'IESSA. Paradoxalement malgré une amélioration récente, l'accès aux formations intensives ou en immersion, se fait au coup par coup et fait toujours l'objet de longues négociations.
- Le manque de visibilité sur la stratégie de la DGAC et de la DSNA n'incite pas les IESSA à la mobilité.

Conclusions :

Le SEAC Polynésien se sent partiellement concerné par ces évolutions Européennes, mais a toutefois mesuré l'impact que pourrait avoir les effets collatéraux de certaines orientations. Localement aucune avancée probante liée aux évolutions Européennes n'est attendue, bien au contraire, ces changements devraient générer des contraintes très fortes dans tous les domaines.

Il convient de noter que la perte de confiance après le dernier protocole des IESSA envers la DSNA, ainsi que la différence de traitement et de considération entre les agents de la filière technique et de la filière exploitation ont limité le climat de confiance durant ces EG.

Participants :

Claude CHAN, François CORION, Christian FLEURY, Philippe GAUTHEY, Philippe GERMAIN, Antoine GUIRADO, Hervé LEMARCHAND, Patrick LUCHINI, Bruno MARTIN, Guy MARTINEZ, Philippe PHILEAS, Pierre PINSON, Hervé RIOU, Bruno VIGUIE pour les IESSA en subdivisions.

Eric LIEUTAUD, Christian GEGOUREL, Laurent MACQUET, Jean-Claude COURTAY, Pascal MANAC'H pour l'encadrement de la division technique.

Jean-Pierre LILIN QST/DO.

Absents excusés : Jean-François CHIU, Jean-Luc HILAIRE, Wilfrid REY

Animateur :

Michel ARENO (SDPS)



Direction générale de l'aviation civile
Direction des services de la navigation aérienne

Direction des Opérations
Service de la navigation Aérienne Antilles-Guyane

Le Lamentin, le 27 juin 2011

M. Philippe MERLO
Adjoint au DSNA.

Référence :

Affaire suivie par : Jean-Jacques DESCHAMPS, Chef de division Technique et

Michel HUMBERT, point focal Etats Généraux IESSA

Jean-jacques.deschamps@aviation-civile.gouv.fr

Michel.humbert@aviation-civile.gouv.fr

Tél. 05 96 42 25 07 / 05 96 42 24 93

Objet : Note de synthèse des réunions de débriefing du SNA AG

Note de synthèse des réunions de débriefing du SNA AG

La présentation des états généraux IESSA a été faite lors de deux réunions, sous forme de vidéo et audioconférence. Des réunions de débriefing ont été proposées sur nos trois sites (Guadeloupe, Guyane, Martinique) animées par un binôme local. Le travail de chaque entité a été synthétisé dans cette note.

Cette note est composée de 5 chapitres :

- Enjeux Européens
- Nouveaux systèmes techniques
- Organisation de la filière technique
- Métiers et qualifications
- Eléments spécifiques à l'Outre Mer

Les numéros de paragraphes sont ceux des notes issus des GT.



Présent
pour
l'avenir

Copie: OCMAC, OC GUA, CC Cayenne

Enjeux européens :

2 Les textes de lois du « ciel unique européen »

2.2 Le premier paquet Ciel Unique – SES I

-Le SNA/AG hors FABEC suscite de nombreuses craintes sur l'unité du corps (recrutement, formation, mobilité, etc...) et entraîne un refus d'une possible territorialisation des services OM.

- L'absence de visibilité stratégique apporte une incertitude/crainte sur l'avenir.

2.4 Premiers contacts, débats et questionnements du groupe

Il sera difficile de tenir les objectifs de sécurité et de performance :

- application RGPP => réorganisation basée sur une réduction d'effectifs.

- réglementation européenne (ESARR, etc...): même hors zone géographique Europe, elle est source d'une augmentation de la charge de travail. En effet, il est demandé beaucoup de travail pour la rédaction des MANEX, MISO, du suivi de la réglementation en matière d'études de sécurité, etc... La plus-value perçue sur le terrain n'est pas proportionnelle au travail fourni.

Les ressources humaines nécessaires à ces activités sont directement prises sur l'effectif des maintenances. Il en découle moins de personnel en MO.

3. Le programme SESAR - Single European Sky ATM Research

3.4 : Premiers contacts, débats et questionnements du groupe

-Souhait que le CESNAC soit soutenu afin de pouvoir jouer un rôle important dans le SWIM => capacité de travail, formation des agents nécessaires à évaluer.

- Industriel : transfert des compétences techniques vers l'industriel implique une perte sèche de connaissances entre les SNA et la DTI qui se concentre sur les études, les spécifications.

Nous n'avons plus la puissance technique d'avant, et comment se fera alors le suivi de la mise en œuvre de tous les autres systèmes ?

- Dans les centres avec un effectif plus faible, l'expertise est encore plus difficile à avoir: quelle sera l'évolution ? De plus l'unicité du matériel risque d'être difficile à gérer dans les petits centres ayant des spécificités locales propres.

4. Le programme FABEC

- la construction du FABEC devra se faire avec l'appui des services centraux, mais aussi avec les services techniques des centres et organismes => il faudra mettre en place cette organisation pour impliquer la chaîne technique de bout en bout, d'un SNA à l'autre ainsi que sur les petits centres.

- le coopératif fonctionne déjà : par exemple les données radar sont échangées via un réseau avec les centres adjacents.

-l'exemple du CHMI est intéressant et doit servir pour le retour d'expérience, tant sur l'aspect technique (cf. bilan) que sur le plan financier.

-Formation

ENAC : doit confirmer et développer sa vocation européenne, internationale.

5. Les nouveaux acteurs forts du paysage européen

5.1.3 : EASA Premiers contacts, débats et questionnements du groupe

La notion du rôle de l'EASA n'est pas très présente au quotidien du travail, mais les notions associées sont déjà intégrées dans les services techniques.

Métier et évolution des procédures

Concernant les codes d'accès, ils existent déjà.

5.2.3 : Network manager : Premier contacts, débats et questionnements du groupe

Mêmes questionnements, surtout par rapport à l'efficacité économique : la performance économique prendra-t-elle le dessus ? Comment établira-t-on la priorité entre plus de rentabilité, et plus de sécurité ?

Nouveaux systèmes techniques :

2. De l'expression du besoin à sa satisfaction

A. Définition du système

Il existe aussi le risque de se voir proposer par les industriels des produits trop peu adaptés à nos besoins et d'être dans l'obligation de choisir « a minima ».

Trop souvent les supervisions « sur étagères » ne correspondent pas à nos besoins. Leur adaptation est très difficile voire impossible. Il est donc important de spécifier des systèmes intégrant une supervision dès les premières spécifications.

Langue anglaise: les formations vont devoir se mettre en place rapidement et intégrer le besoin d'apporter un niveau suffisant en anglais général mais surtout en anglais dit professionnel.

Equipe intégrée : l'idée paraît bonne, mais côté mise en pratique il faudra y réfléchir car cela risque d'être difficile à mettre en place, ne serait-ce qu'en métropole.

Il faut que la DTI puisse apporter son savoir-faire et maintenir une cohérence des systèmes d'Outre Mer.

B. Qualification du système

Le déploiement des nouveaux systèmes (CSS_IP, 4flight, etc..) est déjà connu en métropole. Un renouvellement sera bientôt nécessaire en outre mer (débuté avec Tiare à Tahiti et CACAO1 à Cayenne), qui sera intégré au plan de modernisation Outre Mer. Les choix qui seront faits conditionneront beaucoup de domaines:

- Le rôle de DTI sur ces systèmes
- Le rôle de la maintenance locale
- Les formations et le rôle de l'ENAC
- Le maintien ou pas d'une cohérence des systèmes ultramarins.

Crainte que trop peu de ressources soient allouées au plan de Modernisation Outre Mer.

Il faut maintenir l'engagement de la DTI et l'ENAC sur ces systèmes.

C. Exploitation du système

MO : prendre en compte la compatibilité nécessaire entre la supervision existante et le produit sur étagère à acheter.

La « STS light » et ses spécifications devront faire l'objet d'une mise à jour et d'un retour d'expérience, via un GT si possible.

MS : dans la pratique des Services Opérationnels, il n'y pas un découpage MO / MS mais plutôt une imbrication complémentaire. Cette limite MO / MS n'est pas uniforme. Elle dépend de l'organisation des services mais aussi du niveau d'intervention défini pour la MO.

Les « grands » centres sont toujours inclus dans le périmètre de déploiement des systèmes, mais qu'en sera-t-il des centres plus petits ? (ex : New VCS).

Organisation de la filière technique:

1 Quelle enveloppe pour la filière technique

1.1 Périmètre filière technique

1.1.1 Le périmètre métier actuel du corps des IESSA correspond aux équipements de la Navigation Aérienne.

Bien que ce ne soit pas notre cœur de métier, il ne faut pas minimiser les aspects énergie et gestion.

Le métier des IESSA englobe : les maintenances préventive et corrective, le paramétrage site, le paramétrage et spécifications « usine » à la DTI, encadrement et gestion (service support).

1.1.2 Il peut être nécessaire d'intervenir sur des équipements « hors DGAC » mais restant dans le même domaine. Dans ce cas, une consultation des équipes concernées sera nécessaire pour définir les modalités de prise en charge.

1.2 Profondeur d'expertise de la filière technique

1.2.3 Les IESSA participent déjà aux divers projets de la DSNA. Ceux de la DTI en sont un exemple. Vu la part prépondérante que prennent les industriels, il est souhaitable que les IESSA des sites opérationnels participent dès le départ aux projets pour que le système déployé soit adapté aux besoins.

1.3 Une spécificité : le temps réel (MO)

1.3.1 Complémentarité des IESSA en MO et MS pour produire un service performant, limite difficile à définir. Cette limite MO / MS n'est pas uniforme. Elle dépend de l'organisation des services mais aussi du niveau d'intervention défini pour la MO.

1.4 Forces et contraintes susceptibles d'influer sur le contour de cette enveloppe

1.4.1 Pour éviter les situations de dépendances vis-à-vis de l'industriel, il faut renforcer le rôle de la DTI.

1.4.2 Si certains aspects du SMI ont apporté plus de rigueur à notre fonctionnement, il n'en demeure pas moins que cela a augmenté la charge de travail « administrative ». La DGAC applique la réglementation européenne a maxima et non a minima. Les contraintes réglementaires alourdissent le fonctionnement des maintenances parfois sans apporter d'amélioration notable.

1.4.3 La sureté aéroportuaire est très pénalisante lors d'intervention sur la plateforme. Il pourrait y avoir un distinguo entre les personnels extérieurs et ceux qui travaillent tous les jours (DGAC) sur le site.

2 L'organisation de la filière technique

2.1.1, 2.2.2 Les réorganisations de la DTI sont difficiles à suivre depuis le terrain. Une stabilisation de l'organisation serait souhaitable. Dans tous les cas, une présentation a minima de l'organisation modifiée serait bénéfique pour les centres qui se trouvent en bout de chaîne.

2.2.2 Les développements locaux doivent être pris en compte au niveau national afin d'en faire bénéficier le reste des Services Opérationnels et de pouvoir maintenir le développement local à long terme. Toutefois, l'application a maxima du règlement européen rend quasiment impossible les développements locaux opérationnels.

2.2.3, 2.2.5 Le processus est trop complexe pour les EB/FFT car les Services Opérationnels n'ont pas de visibilité sur l'évolution de l'état des EB.

2.2.4 Actuellement, la DTI joue le rôle de référent pour l'achat des équipements opérationnels. De la même manière la DTI est pour l'instant le référent technique mais nous constatons une perte progressive d'expertise au profit de la gestion de CCTP, de projet, etc....

2.3.1 L'éclatement géographique du SNA AG ne permet pas de mutualiser simplement nos ressources

2.4.1 Il faut améliorer la coordination mais l'élaboration de protocole « interne » paraît trop formaliste et très lourd à réaliser.

3 Le corps des IESSA dans la filière technique

Crainte de l'application de la RGPP avec un volume de travail qui augmente.

3.3 L'OM de part son éloignement participe très peu GT, GU nationaux. Les journées techniques de l'Outre Mer, organisées par DTI, ont disparu. Ce qui renforce le sentiment d'exclusion. Par ailleurs, le budget de fonctionnement très contraint complique les coordinations intersites.

3.4 La DTI pour des raisons budgétaires et parce que ses ressources sont très sollicitées limite ses déplacements Outre Mer, par rapport à ce qui se faisait il y a quelques années. Le suivi d'installation incombe grandement dorénavant aux services locaux, non dimensionnés pour cela. Territoires isolés, avec des contraintes de continuité territoriales fortes, coût élevé des déplacements (en temps, en budget).

3.7 Il ne doit pas avoir de différence statutaire entre les IESSA de métropole et ceux d'OM : unité du corps.

3.8 Avec la mise en place des AE et le coût occasionné pour la mise à niveau d'un agent nouvellement affecté, il ne faudrait pas limiter les mutations aux agents ayant le bon profil.

3.9 Difficultés supplémentaires d'attractivité des postes de l'OM hors FABEC.

Il est actuellement difficile de trouver des candidats sur des postes Guyane. L'incertitude du maintien des primes d'éloignement complique cette situation. Le manque de visibilité sur le long terme (crainte d'un OM hors FABEC) pénalisera l'attractivité de nos sites OM.

Métiers et qualification :

2.4 Evolutions

La séparation de la DSAC et du SNA-AG a eu des conséquences négatives : perte d'efficacité, temps perdu cause charge de travail supplémentaire, coordination difficile, partage des MG et périmètre d'activités sans cesse modifié.

Au quotidien, la surveillance DSAC semble fonctionner correctement.

Etudes de sécurité : Certains Dossiers de Sécurité sont trop lourds à gérer localement. Ils sont alors transférés à une société extérieure, ce qui engendre un surcoût financier et une frustration des acteurs de terrain.

Les dossiers de sécurité traités localement génèrent une charge de travail importante ainsi qu'une lourdeur administrative.

Métier -8 Langue anglaise : ANSP voisins non francophones, nécessité de maîtrise de l'Anglais. Il faut définir un niveau d'anglais minimum. Mais les besoins sont différents suivant l'affectation de l'agent. L'anglais nécessaire pour le suivi de réunion internationale, de projet Européen n'est le même que celui utilisé par les superviseurs devant communiquer avec les ANSP étrangers.

Certification-1 : Nous constatons la complexité et la multiplication des certifications. Une simplification est nécessaire.

L'AE permet d'évaluer et de maintenir le niveau de compétence nécessaire, c'est un gage de compétence et de formation. Mais l'AE induit également des contraintes sur la disponibilité des personnels ayant un AE leur permettant d'intervenir sur les systèmes.

Formation-3 : La formation IESSA généraliste et polyvalente est importante car elle prépare l'IESSA aux multiples métiers qu'il pourra rencontrer dans sa carrière.

Formation -5 Nous constatons des difficultés pour disposer de formations ENAC ou industrielles sur nos matériels spécifiques. Les formations ad hoc sont très coûteuses.

Formation-7 : La formation sur le terrain est importante. L'auto-formation permet de maintenir ses connaissances mais elle est difficilement traçable et quantifiable. Les REX doivent faire parti des formations.

Une salle de test complète permet les tests système mais aussi la formation sur les équipements.

Formation-10 : ce système alternance instruction et pratique dans son centre opérationnel pourrait être étudié (cf. fonctionnement instructeurs CA), les IESSA pourraient l'accepter pour la durée du poste.

La formation par les industriels est souvent de très bonne qualité, ces formations manquent pour les OM.

Mobilité : c'est une richesse et une chance pour les personnels, de pouvoir apporter à la fois l'expérience (brassage des expériences), l'élargissement de la vision professionnelle, et le changement.

Mobilité 3 : difficulté à former des IESSA OM non qualifiés :

- Manque de formations pour certains systèmes
- coût de transport élevé : par exemple formation d'un IESSA non qualifié très coûteuse et grevant le budget formation global.
- Sections opérationnelles à effectifs limités (4), pas de cellule formation.

L'ENAC au Sud, l'attractivité se fera toujours naturellement dans le Sud. Pour pourvoir les postes du Nord, il faudrait accentuer la présence et la participation de la DGAC aux points de rencontres/recrutement dans les bassins concernés, afin d'encourager les candidatures et les vocations qui auront plus de chances de s'implanter dans les centres du Nord.

Eléments spécifiques à l'Outre Mer :

Enjeux européens :

Spécificité 1 : SNA/AG est hors FABEC.

- Contexte : Craintes que l'unité du corps soit remise en cause (recrutement, formation, mobilité, etc). Absence de visibilité stratégique.

Nouveaux systèmes techniques :

Spécificité 2 : CSSIP/4Flight non applicables au SNA/AG.

Spécificité 3 : besoin de renouvellement ATM des systèmes du SNA/AG avec des besoins spécifiques : traitement radar, ADS/C, coordinations automatiques, etc...

Contexte : Le déploiement des nouveaux systèmes (CSS_IP, 4flight, etc..) est déjà connu en métropole. Un renouvellement sera bientôt nécessaire en outre mer (débuté avec Tiare à Tahiti et

CACAO1 à Cayenne), qui sera intégré au plan de modernisation Outre Mer. Les choix qui seront faits conditionneront beaucoup de domaines:

- Le rôle de DTI sur ces systèmes
- Le rôle de la maintenance locale
- Les formations et le rôle de l'ENAC
- Le maintien ou pas d'une cohérence des systèmes ultramarins.

Crainte que trop peu de ressources soient alloués au plan de Modernisation Outre Mer, crainte d'un désengagement de la DTI et de l'ENAC sur ces systèmes.

Organisation de la filière technique:

Spécificité 4 : Pas de subdivisions dédiées aux Installations au SNA/AG.

Contexte : La DTI pour des raisons budgétaires et parce que ses ressources sont très sollicitées limite ses déplacements Outre Mer, par rapport à ce qui se faisait il y a quelques années. Le suivi d'installation incombe grandement dorénavant aux services locaux, non dimensionnés pour cela.

Spécificité 5 : ANSP non francophones et non soumis aux règlements européens : niveau d'exigences très faible dans les préparations d'opérations, les documentations, les études préalables sur la sécurité, le fonctionnement par protocole.

Spécificité 6 : Zone cyclonique et sismique, nécessitant des moyens d'intervention spécifiques et des besoins de disposer d'agents opérationnels logés à proximité du terrain.

Spécificité 7 : Territoires isolés, avec des contraintes de continuité territoriales fortes, coût élevé des déplacements (en temps, en budget).

- SNA AG regroupe trois organismes (Guadeloupe, Guyane, Martinique) séparés par la mer, avec 2000km de distance entre le siège et la Guyane, et 8000km avec la métropole.
- SNA/AG gère les services SAR
- L'éclatement géographique ne permet pas de mutualiser simplement nos ressources
- Très faible participation aux GT et Groupes utilisateurs
- Exclusion de nombres de démarche de consultation.
- Décalage horaire, rendant compliqué les coordinations directes et le suivi des conférences téléphoniques (-6 ou -5 heures).

Contexte : sentiment d'exclusion, les journées techniques de l'Outre Mer, organisées par DTI, se sont raréfiées. Par ailleurs, le budget de fonctionnement très contraint complique les coordinations intersites.

Spécificité 8 : SNA/AG utilise des réseaux de communications moins fiables qu'en métropole, avec des technologies différentes (réseau VSAT Reddig, réseaux spécifique ECAR).

Spécificité 9 : le SNA/AG dispose de systèmes différents de la métropole

- Systèmes atypiques : radio HF, Cagou (commutateur RSTA), radar monopulse, Géné RPL (plans de vols répétitifs), ADS-C/CPDLC, réseau satellite REDDIG, chaîne radio CARTOUM, développements locaux Sigma, etc).
- Maintien de la maintenance des centrales électriques.
- Instanciation des études de sécurité plus complexes qu'en métropole.
- Approvisionnement en pièces détachées plus long et plus coûteux (batteries, etc).
- SNA/AG hors EGNOS, avec obligation de maintien des ILS sur le long terme.

Métiers et qualification :

Spécificité 10 : difficulté de disposer de formations ENAC ou industrielles sur nos matériels spécifiques (listés ci-dessus). Formations ad hoc très coûteuses.

Spécificité 11 : difficulté à former des IESSA non qualifiés :

- Manque de formations pour certains systèmes
- coût de transport élevé : par exemple formation d'un IESSA non qualifié très coûteuse et grevant le budget formation global.
- Sections opérationnelles à effectifs limités (4), pas de cellule formation.

Spécificité 12 : ANSP voisins non francophones , nécessité de maîtrise de l'Anglais.

EG IESSA

NOTE DE SYNTHÈSE DE LA RÉUNION DÉBAT DE CLERMONT FERRAND DU 21 JUIN 2011

SOMMAIRE

1. GESTION DU DOCUMENT	2
1.1. DIFFUSION.....	2
1.2. VALIDATIONS	2
1.3. SAUVEGARDE ELECTRONIQUE	2
2. COMPOSITION DES GT	3
3. GT ENJEUX EUROPEENS	3
4. GT NOUVEAUX SYSTEMES TECHNIQUES.....	3
5. GT ORGANISATION DE LA FILIERE TECHNIQUE.....	5
6. GT METIER ET QUALIFICATION.....	5
7. CONCERNANT LE DOCUMENT.....	5

1. Gestion du document

1.1. DIFFUSION

Type de diffusion : **simple**

DESTINATAIRES		COPIE(S) POUR INFORMATION	
FONCTION	ORGANISME	NOM	ORGANISME
Philippe Merlo	DSNA/AD	Chef du SNA	SNA-CE
		Chef d'organisme	Clermont
		DT	Clermont

1.2. VALIDATIONS

	NOM	FONCTION	DATE	SIGNATURE
REDACTION MODIFICATION	Daniel DELESTRA	Chef DT	29/06/2011	
VERIFICATION	Yves MATTEI	Chef sub DO/QST	29/06/2011	
APROBATION	Daniel DELESTRA	Chef DT	29/06/2011	

(1) La case « Signature » n'est renseignée que sur le document papier. Pour les documents gérés et diffusés de manière électronique, le responsable de la diffusion du document doit s'assurer de la mise à disposition et de la diffusion de la version approuvée.

1.3. SAUVEGARDE ELECTRONIQUE

CHEMIN D'ACCES : \\AD2LFLC63\CLERMONT_AUV\RACINE\BUREAU\DT\COM\CR DE DIVISION

La réunion débat de Clermont Ferrand s'est tenue le 21 juin 2011 avec une forte participation des personnels techniques.

2. Composition des GT

Les personnels de la DT font remarquer l'ambiguïté entre le titre « EG IESSA » et la liste des personnels concernés qui regroupe en fait tous les personnels de la filière technique. Ce manque de clarté engendre un certain malaise dans le débat.

3. GT enjeux européens

Les personnels regrettent l'absence d'un dialogue « vers le haut » constructif. Les règlements sont établis sans qu'ils puissent donner leur avis, ils ont le sentiment de subir, pas de participer (ce qui correspond à ce qui est écrit §7.2 de la note de contexte du GT enjeux européens).

Pris sur le vif :

-Les enjeux Européens semblent s'écrire très peu avec la DGAC, alors que notre organisation a été par le passé un acteur/modèle important, ayant une forte expérience. Ce qui donne l'impression que la DGAC s'inscrit dans un rôle passif et qu'elle subit.

-Tous les organes, méthodes de travail présentés dans la note de contexte (Implementing rules, HLIB, IRL,...) semble être un « autre monde », et ce n'est pas une question de langue. Certains IESSA craignent un décalage entre ce qui découle de cet étage européen et les IESSA, acteurs actuels du terrain opérationnel.

-l'EASA est un organe important

-le management de la performance est quelque chose de nouveau, la performance est une notion que jusqu'à présent on ne conçoit pas en matière de sécurité aérienne (TRM)

-La DSNA parle d'acculturation européenne, que fait-elle pour y remédier ? A t-elle par exemple mis en place des séminaires/formations pour poser une culture commune et promouvoir les actions/missions des IESSAs en poste.

Nous avons besoin de nous appuyer sur une maîtrise et une implication forte de la DGAC en coopération avec les sites, en relation avec les architectures locales.

4. GT nouveaux systèmes techniques

Les matériels livrés sont de moins en moins bien préparés, ce qui oblige les techniciens à travailler dans l'urgence, tout ceci au détriment de la sécurité.

Les matériels constructeurs sur étagère ne correspondent pas à nos besoins. Il faut favoriser les réalisations « DGAC », étudiées du départ pour nos besoins et non plus ou moins bien adaptées.

Les surcouches « qualité » font passer trop de temps sur des problèmes loin de l'opérationnel, ce qui amène les personnels à se demander quel est l'apport véritable à la sécurité.

Pris sur le vif :

Il faut lier les anciens et les nouveaux systèmes.

Les charges de travail ont augmenté de façon significative : il faut entretenir nos systèmes, prendre en compte de nouveaux systèmes, avec des tâches nouvelles liées aux études de sécurité. Même s'il s'agit de réglementations européennes, la DGAC a été trop loin dans ce domaine, car les études de sécurité n'ont pas été adaptées :

-par aberration les sites se retrouvent à instancier des dossiers de sécurité très lourds, comme s'ils étaient des services d'études, qui de plus sont disproportionnés par rapport aux modifications induites,

-les produits malgré ces études arrivent mal finis, et les sites doivent compenser ce gap

Les charges de travail induites par ce volume ralentissent les projets, et les ressources consommées se font au détriment des tâches opérationnelles.

L'exemple typique en est le paquetage 6, : confusion des versions, ce malgré des études de sécurité performantes (le DS fait 100 p) et des documents annexes et prolixes (PS, BSL, RCL,...), exigences pointilleuses du STAC. Est-ce cela la sécurité ?

Les opérationnels sont inquiets de ces dérives, et :

-la montée en puissance du STAC ne va pas aller dans le bon sens.

-si ces problèmes sont sensibles pour les anciens produits (IRMA étant un produit maîtrisé), qu'en sera-t-il pour les nouveaux systèmes ?

Les temps des projets sont raccourcis, les IESSAs disposent de moins de temps pour bien préparer et suivre ces projets. CSSIP en est l'exemple, où typiquement on câble un projet sans le maîtriser, donc en le bâclant.

L'encadrement se retrouve lui aussi phagocyté par toutes ces tâches qui représentent une charge au détriment des vraies missions d'encadrement.

En conclusion, il faut que la DGAC revienne à une « juste-culture » de la sécurité qui soit adaptée. Aux échelons centraux à réaliser les études, aux échelons délocalisés à mettre en œuvre par simplement des MISOs (que l'on pourrait aussi simplifier). Le travail MO/MS est le premier travail des acteurs opérationnels.

Le rôle de la DTI

Il devient plus que jamais essentiel, c'est le seul étage qui peut nous donner une maîtrise et un accompagnement à tous les stades des projets. Or vu de l'extérieur, la DTI est ressentie comme se délitant, les sites se sentent moins soutenus, parfois abandonnés. La DTI souffre peut-être de ses réorganisations successives et d'une mauvaise attractivité des postes, les missions semblant de plus en plus administrativement complexes. La DTI est moins facilement abordable. Nous sommes donc très inquiets pour les niveaux systèmes : nous avons peur qu'ils nous échappent, parce qu'avant ils auront échappé à la DTI. Les expérimentations sur les nouveaux systèmes SESAR par exemple doivent associer des acteurs de terrain et un acteur pressenti pour réaliser la formation : l'ENAC par exemple ou autre.

Ce qui rejoint donc ce qui est dit page 15 du « GT Organisation Technique » & perception des services centraux : [...] Les IESSA souhaitent une plus grande stabilité.....mieux communiquer sur les attributions nouvelles[...]

Une fonctionnalité d'Angélique serait de fournir une visibilité entre les projets et les gens qui y travaillent, ce qui permettrait d'avoir des contacts.

Développements Locaux :

Il est important de ne pas confier un projet à une seule personne mais à une équipe, l'idée de s'appuyer sur DTI pour valider ces développements locaux est bonne.

5. GT organisation de la filière technique

Les personnels regrettent le manque de clarté de l'organisation vis-à-vis des autres services. DTI par rapport à DO, la position de la division technique par rapport au service technique, etc

Encadrement :

Les IESSA s'inquiètent de l'avenir des postes d'encadrement, du corps unique.

Manque d'attractivité des postes car moins techniques et pertes des AE ce qui limite les retours en opérationnel et renforce l'idée du corps commun d'encadrement.

Séparation gestionnaire/SNA:

La politique DSNA n'est pas claire sur ces protocoles. Ainsi, selon les gestionnaires, la séparation de responsabilité est différente (exemple TCDE balisage à Clermont).

La hiérarchie DO soutien peu les SNA lors de différents avec les gestionnaires.

6. GT métier et qualification

Formation :

Elle est basée sur la bonne volonté des IESSA

Il manque des moyens de formation locaux pour répondre aussi bien aux besoins des personnels qu'aux exigences européenne (personnel à l'instruction, simulateurs de maintenance, etc)

Plan de formation CSSIP important qui concerne tous les IESSA, est-ce une méthode prête à être renouvelée pour d'autres systèmes ?

7. Concernant le document

Peu lu ou survolé car :

- Trop d'infos,
- Pas assez de temps pour le lire et nécessite un effort de compréhension,
- Méfiance sur la démarche qui est trop ouverte et peu claire,

Le questionnaire phase 2 devra être constitué de questions plus fermées que le premier.

Note de synthèse Etats Généraux IESSA

SNA-CE LYON

Bonne participation à la première réunion de présentation du 24 mai mais aucune participation des IESSA de maintenance à la réunion débat du 22 juin due en partie aux dépannages liés aux orages de la veille.

Les personnels notent une ambiguïté entre le titre de ces EG IESSA et la filière technique concernée. De plus le site internet est ouvert à tous ; réticence du questionnaire en particulier qui a été mal présenté et qui est ressenti comme trop long. Les IESSA privilégient le comité de rédaction pour faire remonter l'avis du centre.

1. GT ENJEUX EUROPEENS

Les IESSA, dans leur ensemble, semblent éloignés des grands projets européens, l'inconnu inquiète et un plan de communication sur tous ces projets est nécessaire. Comment défendre la vision DSNA au niveau de l'Europe ? Comment agir plutôt que subir ?

2. GT NOUVEAUX SYSTEMES TECHNIQUES

Il en est de même sur la stratégie de la DSNA concernant les évolutions des approches. Les IESSA souhaitent avoir des réponses sur l'avenir de systèmes vieillissants qu'ils ont, au quotidien, beaucoup de difficultés à maintenir opérationnels. Comment assurer la transition entre deux systèmes tant sur le plan technologique, que sur le plan humain et organisationnel ?

3. GT ORGANISATION DE LA FILIERE TECHNIQUE

Les IESSA ont connu des évolutions techniques majeures, ils ont toujours su s'adapter

Les méthodes de travail, les évolutions de carrière doivent rester identiques quel que soit le centre. Veiller à ne pas créer plusieurs catégories d'IESSA : ceux des CRNA, ceux des SNA et ceux de l'ENAC ou de la DTI. Le corps doit rester uni pour être efficient. Pour atteindre cet objectif, les services pourraient travailler en plus forte collaboration. Par exemple, les SNA peuvent avoir à leur charge toutes les antennes avancées des CRNA. Des réunions d'échanges techniques entre les services permettraient d'améliorer les méthodes de travail entre les acteurs au pied du matériel et les acteurs en bout de chaîne.

L'alternance MO et MS doit être maintenue car elle participe à l'efficacité du service rendu. Les contraintes étant différentes, les deux approches sont mutuellement enrichissantes. C'est le cas également du travail en équipe qui au-delà de l'aspect sécurité permet de créer une synergie dans le groupe.

Nous aurions une souplesse de fonctionnement de l'opérationnel si un niveau, à définir, d'intervention sur les configurations était décentralisé dans les approches.

Veiller à garder le lien entre la technique et l'exploitation pour travailler en symbiose. (Participation aux réunions, brainstorming, briefings...)

La supervision étant directement liée à l'opérationnel, elle doit rester rattachée aux subdivisions opérationnelles et non aux subdivisions DOQS. Une hiérarchisation des superviseurs est de nature à modifier le travail de groupe et rendre plus difficile la gestion du service.

Les charges de travail augmentent (nouveaux projets, nouvelles procédures à appliquer, étude de sécurité à réaliser) les ressources consommées se font au détriment d'autres tâches.

Pour répondre aux souhaits des IESSA et bénéficier ainsi d'une grande expertise et d'un savoir faire adapté aux besoins, les développements locaux liés à l'opérationnel doivent être rendus possibles. Une reprise

par un service central pour l'aspect réglementaire puis une mutualisation et un déploiement permettraient d'optimiser les ressources. La notion de travail en réseau s'impose.

Le principe des équipes intégrées peut être efficace à condition que les IESSA soient impliqués dès le début de l'expression de besoin. Dans le système en V les IESSA sont présents seulement au début et à la fin du cycle. Souhait de développer les plateformes de test sur les approches et de participer aux Groupes Utilisateurs.

4. GT METIERS ET QUALIFICATIONS

Les IESSA dans leur ensemble sont inquiets sur l'avenir du corps compte tenu du niveau trop faible du recrutement par rapport à la pyramide des âges.

Il est ressenti que trop peu de moyens sont mis à disposition de la Formation/Instruction et DO-QS. Les structures en SNA sont réduites par rapport aux CRNA. Le dimensionnement global de l'effectif rend difficile la création de détachés « instruction ».

Compte tenu de la difficulté de se former sur du matériel opérationnel et afin de maintenir les compétences, une des solutions est la création de simulateurs techniques spécifiques pour la formation des IESSA sur les systèmes.

La mobilité géographique et fonctionnelle est une motivation des agents, c'est une richesse dans un service elle permet ainsi une meilleure interaction grâce à des cultures différentes et une certaine polyvalence.

Débriefing des Etats Généraux IESSA au SNA/N

Réunions tenues les 14 et 17 juin 2011 à Lille et le 27 juin à la MIF.

Éléments transmis par la Maintenance de Beauvais pris en compte également dans ce document.

Le questionnaire est long, plus que ce qui avait été imaginé au départ. Il faut du temps pour le remplir, ce qui finalement, conduit à ne pas aller jusqu'au bout.

Des réserves sont émises sur l'anonymat, du fait par exemple de recevoir un mail de confirmation sur son adresse.

Les agents ne lisent pas la totalité des documents, par manque de temps et/ou de motivation ; néanmoins les informations fournies dans les notes de contexte sont considérées comme intéressantes sur le plan culturel.

GT enjeux européens.

La note de contexte de ce GT a été très lourde à digérer. Elle a plus été ressentie comme document informatif, de culture. Les questions posées sont généralement plus des questions d'ordre politique de haut niveau et ne relèvent pas du métier d'IESSA. Cependant les points soulignés dans cette note tracent le devenir des IESSA. Les IESSA dans les entités sont éloignés de cette vision car tournés vers les problématiques quotidiennes des petites entités. Le sentiment est que les syndicats sont les mieux placés pour répondre à ces questions et dialoguer avec les instances européennes. Difficile de se retrouver dans cette note de contexte. Le sentiment est que les Enjeux Européens concernent plus les grands centres que les petits centres.

La gestion des interventions avec les call-centers en Egypte, Inde et Grande Bretagne a fortement choquée. (p 23 des enjeux européens)

Les références sont celles des paragraphes de la note de contexte Enjeux Européens.

2.4 : Les services reçoivent des consignes non discutées et rapidement applicables, sans avoir d'aide sur la manière de les appliquer (cas des intervenants extérieurs par exemple), au risque d'une application hétérogène entre les services.

Les consignes ne sont pas toujours adaptées pour des maintenances locales ou régionales à faible effectif. La particularité des organisations (taille, structure) ne semble pas prise en compte.

Certaines consignes sont parfois difficilement applicables car très orientées CRNA.

L'Europe, par ce qu'elle impose, réduit les marges de manœuvre de la DGAC.

La stratégie de la DSNA vis-à-vis des enjeux européens n'est pas connue. Comment donner son avis d'expert technique sur les choix européens ? Point de contact Europe ?

L'impact des autorisations d'exercice est non négligeable en termes de cout et de délai. Les AE ne sont pas données en subdivision QST/DO et en subdivision Installation, ce qui rallonge les délais pour certaines opérations car il faut du personnel avec AE pour les suivre.

C'est aussi un manque de reconnaissance pour ces subdivisions, et qui les pénalise, l'absence d'AE pouvant avoir un impact sur les déroulements de carrière.

Ne va-t-on pas trop loin par rapport aux ESARR ?

3.4 : Les systèmes sont installés pour longtemps et sont très variés. Il est très difficile de « rentrer » dans un système a posteriori. Or les pannes arrivent souvent après le développement et le déploiement, quand l'équipe initiale est partie sur un autre projet, voire dans une autre entreprise (pour les sociétés extérieures). L'industriel garde mal la mémoire et l'expertise de son système après livraison, alors que ces systèmes sont chez nous utilisés pendant de longues années.

Il est utile d'avoir en interne un expert qui puisse suivre le système, le dépanner et être l'interlocuteur des services pour certaines maintenances, et être également un interlocuteur critique face à l'industriel (conformité du système livré par rapport aux besoins des utilisateurs).

Inquiétude sur la capacité à garder nos experts et la mémoire de nos systèmes : il faut dégager des solutions pour les conserver en interne DSNA.

Crainte de perte la connaissance de nos systèmes

4.4. Il faut distinguer les « petits » systèmes des grands. Une chaîne radio n'a pas forcément à relever d'un programme international.

Une entité nationale comme la DTI est indispensable.

Par rapport au questionnaire sur ce même GT, les commentaires ont été les suivants :

- l'anglais doit être maîtrisé et des cours annuels prévus. Des stages techniques en anglais seraient utiles.
- Une maintenance niveau 2 doit être présente dans les services locaux. Les maintenances sont proches des utilisateurs finaux et ont une meilleure connaissance de leurs besoins. Les services locaux doivent pouvoir adapter les nouveaux systèmes aux spécificités locales et besoins ponctuels.
- Quel est l'avenir des petits terrains qui relèvent de notre maintenance dans les enjeux européens ?
- L'organisation des autres membres du Fabec n'est que peu ou pas connue.
- Les nouvelles exigences, dont notamment le formalisme des études et dossiers de sécurité ne sont pas pris en compte dans la charge de travail et donc dans le dimensionnement des services. Or ces études ou dossiers multiplient dans plusieurs cas par 2 ou 3 le temps passé sur un changement. En outre, le formalisme demandé ne tient pas compte pleinement des cas génériques ou des cas traités par un site pilote, dont on attend en particulier un allègement de la charge sur ces points. Le respect du formalisme risque de faire perdre de vue l'application elle-même.
- Le SLI est une bonne idée qui peut aussi être une charge financière excessive et une source non négligeable de délai de remise en service, comme l'illustre le cas des imprimantes de strip qui doivent être renvoyées aux fournisseurs (qui ne vend plus de pièce isolée). Idée très complexe à mettre en œuvre. Quid des ressources adéquates pour que cela fonctionne.
- Le choix d'une centralisation ou d'une décentralisation du paramétrage d'un système doit être effectué au cas par cas.
- Les développements locaux doivent être préservés et sont utiles dans le cadre des qualifications des jeunes IESSA. On devrait pouvoir en faire bénéficier les autres entités de la DSNA.
- Le volume d'activité devrait être stable ou en hausse dans les années à venir. En hausse à court terme.
- Il y a un manque de temps certain pour assimiler les règles et méthodes : la pleine puissance d'une consigne ou d'une règle n'est pas atteinte avant l'apparition d'une nouvelle consigne ou règle. Les nouvelles règles et méthodes manquent parfois de clarté, ce qui pose problème lors de leur application dans les SO.

- Les aspects financiers sont souvent abordés, ce qui suscite de l'inquiétude.

GT Nouveaux systèmes.

Les points soulevés par la note ont été abordés ci-dessus.

Les activités des Subdivisions RNAV sont amenées à évoluer. Inquiétude quant à leur avenir. Inquiétude au sujet d'EGNOS, société privée, qui a des stations un peu partout dont la maintenance est assurée par une société privée. Pas d'info sur une équipe DGAC qui irait vérifier le travail d'EGNOS. EGNOS est un prestataire de service de NA, qui est hors-DSNA et n'a d'ailleurs pas grand rapport avec elle. Il faut reprendre la main sur ces systèmes (supervision seulement) pour pouvoir avoir un lien fiable entre le système et la CA)

La frontière entre la DSNA et l'industriel doit être le plus bas possible dans le cycle en V des systèmes. On a l'impression d'installer des systèmes que l'on ne connaît plus. Il ne faut pas que le transfert de compétences soit au détriment de la DSNA et au profit majoritairement de l'industriel.

Volonté de garder la possibilité de concevoir des systèmes et de pouvoir suivre au plus près les industriels dans le cycle en V.

Il peut y avoir des problèmes de communication entre les équipes DTI et les industriels. Ces problèmes ont des impacts sur les spécifications des systèmes et les remarques remontées par les SO ne sont pas prises en compte dans les cahiers des charges et les spécifications.

DO, DTI et les SO n'ont pas forcément la même vision des outils. Par la suite, on demande aux IESEA de s'adapter à des outils qui ne correspondent pas aux besoins des utilisateurs.

La remontée du niveau d'implication des industriels dans le cycle en V est perçue comme un facteur de risque important :

- risque de devoir adapter le besoin au produit (et non l'inverse)
- risque de perte de la maîtrise technique et donc des aspects MCO du produit
- risque de mise en œuvre de produits « non finis » et utilisation des sites opérationnels et des compétences comme « labo » au profit de l'industriel
- risque de perte de qualité du produit livré

SLI : la prise en compte des aspects « maintenance » d'un produit à la conception nécessite l'intégration des agents chargés du MCO à la phase de définition du produit. Ce n'est aujourd'hui pas le cas ; l'augmentation de la charge de travail et la diminution des effectifs ne devraient pas favoriser la création d'équipes intégrées.

(On peut mettre un commentaire sur la mauvaise qualité et le coût important d'outils et de systèmes livrés par les industriels et qui auraient pu être développé par la DSNA avec de meilleurs résultats – exemple : SIAMOIS)

GT Filière technique

Rien sur le reclassement et la réorganisation des maintenances.

Dans les SO, disparité dans les systèmes => DTI ne peut pas prendre en charge l'achat pour tous les SO. (achats DTI limités aux systèmes déployés à l'échelle nationale)

Il faudrait plus de monde à la DTI. Charge de travail DTI élevée. Les postes à la DTI ne sont pas attractifs car les agents de la DTI n'ont pas les moyens de réaliser leurs tâches. La DTI manque de poids face aux industriels (choix technologiques imposés par l'industriel au mépris des spécifs initiales)

Les références sont celles du questionnaire.

1.1 : le métier est varié : formation, expertise, supervision, définition : cet aspect est très attrayant. Cette possibilité de changement professionnel doit être conservée.

1.1.2 : répondre à un appel d'offres externe est possible en restant dans le cœur de métier. La charge de travail en conséquence doit être compensée dans les services chargés en premier lieu d'une maintenance et dimensionnés comme telle.

1.2 : le niveau 2 doit être préservé.

1.3 La MO (comme maintenance immédiate) doit être préservée car elle constitue le lien avec l'opérationnel et impose une connaissance minimale d'autres systèmes que celui dans lequel un Iessa est spécialisé : contact contrôleurs, prise en compte de l'impact opérationnel des pannes, ...). Les IESSA veulent garder une prédominance technique et ne veulent pas que leur activité se compose essentiellement de tâches « administratives ». (« on peut accepter de faire du papier, si c'est lié à une activité technique concrète »)

2.2 : Le COS tel que mis en place à la DTI est une bonne idée. Les services disposent d'un point d'entrée unique sans avoir à connaître toute l'organisation interne de la DTI.

2.2.5 : Le sort des expressions de besoins reste une énigme.

2.3.1 : il faut garder la polyvalence dans les petites entités. Attention aux déséquilibres entre les entités du Nord et les entités du Sud.

Mutualisation bonne idée pour la réactivité mais intérêt à évaluer localement. Se méfier des effets de seuil sur les effectifs.

3. la mobilité est un atout du métier mais on constate une tendance à vouloir retenir des personnes en raison du risque de perte d'expertise du service.

GT Métier et qualification

- Le E d'IESSA a pratiquement disparu
- Le regroupement QT/mémoire est une bonne idée car doublon et mémoire est fait pour l'ENAC, ne sert pas aux entités.
- Demande de la reconnaissance du diplôme d'Ingénieur IESSA
- Il est important de pouvoir tester un jeune Iessa en situation. Pratique du métier importante.
- Affecter un jeune aux installations n'est pas une bonne idée. Il faut une connaissance large pour ce type de poste et les stages ne sont pas adaptés pour un début de carrière.
- L'Enac doit garder une place importante : c'est un lieu de mélange entre services plus intéressant de ce point de vue qu'un stage en entreprise. L'Enac ne connaît pas les services opérationnels : un peu loin de l'opérationnel (les stages effectués par des entreprises ne conviennent pas au besoin opérationnel des maintenances, contrairement à l'ENAC qui est plus proche mais qui manque encore de proximité avec l'opérationnel). Faut-il se rapprocher du fonctionnement des ICA ? Peut-être proposer de faire participer les instructeurs ENAC à des maintenances sur leurs systèmes ?
- Le contenu des cours à l'ENAC ne correspond pas parfois aux examens de l'ENAC durant la scolarité. L'ENAC doit acquérir plus d'expertise sur la partie informatique et garder la maîtrise de la formation sur les systèmes.
- Voir à corréliser le contenu des cours avec les besoins des services et faire évoluer les programmes. Par exemple : nouvelle architecture CssiP, cours programmation à relier aux possibilités de développements locaux.
- Favoriser les détachements SO → ENAC sur de courtes périodes (1 à 2 ans) pour assurer des fonctions de formation

*

*

*

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Direction générale de l'Aviation civile

Entzheim, le 29 juin 2011

Direction des services de la Navigation aérienne

Service de la Navigation aérienne nord-est

Etats Généraux IESSA phase 1

Synthèse de la consultation interne au SNA-NE

Conformément aux consignes reçues, cette synthèse a été produite par un comité de rédaction comprenant : le chef SNA, le chef du service technique, le chef de la division technique de l'organisme de contrôle de Bâle-Mulhouse, les IESSA du SNA-NE faisant partie des GT, un IESSA volontaire de la MR de MNL.

Après quelques rappels sur le déroulement de la consultation, les discussions et éléments du débat local sont rapportés pour chaque chapitre du document de consultation.

A cet égard, une large majorité des participants aux réunions de consultation a indiqué, à plusieurs reprises, sur différentes thématiques, qu'elle ne sait pas quelle est la stratégie de la DGAC et demande à la connaître.

1- Rappel du déroulement de la consultation

Quatre réunions de 3h, ouvertes aux personnels IESSA et autres agents de la filière technique de l'ensemble des sites (ST siège Strasbourg-Entzheim, DT organisme de contrôle de Bâle-Mulhouse, MR MNL, MR Bourgogne / Franche-Comté (Dijon)) :

- Deux réunions de présentation de la démarche : à Strasbourg-Entzheim le 18 mai 2011, à Bâle-Mulhouse le 19 mai 2011.
- Deux réunions de débriefing : à Strasbourg-Entzheim le 14 juin 2011, à Bâle-Mulhouse le 15 juin 2011.

Lors des réunions de débriefing :

- Distribution du calendrier de la phase 2,
- Information des nouvelles dates limites pour réponse au questionnaire et alimentation de la boîte à idées.
- Information de la possibilité d'une série d'interviews approfondies de 30 IESSA par Enaxxion à compter de septembre 2011, sous réserve du point national qui sera fait sur la démarche avec les organisations syndicales le 12 juillet 2011.

Par ailleurs, pour répondre au souhait exprimé de pouvoir préparer les réponses au questionnaire avant de les saisir, le questionnaire en format word a été diffusé à l'encadrement le 14 juin 2011. De même pour répondre à une question sur l'anonymat des réponses au questionnaire il a été indiqué que celui-ci était garanti par le prestataire et seules les réponses étaient remises au GT.

Participation

- Réunions de présentation : 42 dont 7 de l'encadrement, soit environ 57% de l'effectif, et 3 stagiaires. Tous les sites représentés. Participation des membres des GT du SNA-NE (dont à titre OS), et d'un membre CRNA-E du GT OFT.
- Réunions de débriefing : 29 dont 5 de l'encadrement, soit environ 40% de l'effectif. MR BFC non représentée cause plan de charge. Participation des membres des GT du SNA-NE (dont 1 à titre OS).

Perception de la démarche par les agents

Un certain scepticisme a été exprimé quant aux finalités de la démarche, plus particulièrement à l'occasion des réunions de débriefing. A cet égard, la question a été posée de savoir si l'ensemble des IESSA serait consulté sur les propositions de recommandations qui seront faites in fine. L'encadrement a indiqué que, à sa connaissance, ces recommandations seraient examinées dans le cadre des instances du dialogue social de la DSNA.

Certains éléments des débats ont fait l'objet d'un relatif consensus. Sur d'autres points, un ensemble d'avis individuels ont été exprimés. Cela est précisé dans le rapport des débats qui est fait ci-après.

Enfin, des remarques ont été faites sur le fonctionnement des GT :

- Les membres des GT ont du mal à faire entendre leur voix.
- Dans certains GT, les membres ont découvert un questionnaire qu'ils n'ont pas validé.

Certains agents se sont interrogés sur la démarche « Etats Généraux » alors qu'il existe déjà d'autres instances de dialogue social (O.S, CTP)

2- Enjeux européens

Vision architecture (SESAR et FABEC)

Un environnement à terme difficile à appréhender : quelles marges de manœuvre ?

Les agents estiment qu'il est difficile de se positionner sur SESAR qui est peu connu. Toutefois, selon le membre SNA-NE du GT Enjeux européens, et les retours d'un IESSA SNA-NE membre d'un WG SESAR, les objectifs SESAR ne sont pas encore bien cadrés : les échanges actuels dans les WG concernent des documents de spécifications (origine : WG, industriels, compagnies, aéroports...).

L'encadrement et les membres SNA-NE des GT ont indiqué que SESAR était inéluctable, mais qu'il reste à définir comment les ANSP travailleront dans un environnement SESAR.

De ce point de vue, des marges de manœuvre existent puisque SESAR ne prescrit pas des organisations : ce programme rassemble un ensemble de prestations techniques, organisées en blocs fonctionnels avec un degré de détail le plus fin possible. Par ailleurs, le FABEC se construira sur le mode coopératif : on peut acheter en commun et avoir des spécificités.

La question d'une éventuelle centralisation de la supervision dans un environnement SESAR a été abordée dans ce cadre. Il a été rappelé que SESAR n'était pas prescriptif de ce point de vue. Le programme 4-Flight est un exemple des marges de manœuvre qui existent : il est possible de centraliser, comme de ne pas centraliser. Proposition a été faite de garder un niveau expertise pour la supervision.

Il a été noté qu'une centralisation à l'échelle européenne ou régionale constituerait une fragilité (en cas de panne).

Toutefois, des inquiétudes ont été largement exprimées sur le poids que la contrainte économique pourra avoir sur le choix des architectures, donc des organisations qui en découlent, et in fine l'importance des marges de manœuvre pour les ANSP.

Une contribution insuffisante des IESSA aux travaux SESAR

L'idée a été émise que les IESSA ne sont pas assez représentés dans les WG SESAR, et que ceux qui y participent ne peuvent pas assez faire entendre leur voix.

A cet égard, le chef SNA a suggéré que les IESSA membres des WG puissent être interviewés par Enaxxion, lors de la campagne d'interview approfondies qui pourrait avoir lieu à la rentrée : leur avis et leur perception sur le fonctionnement du programme SESAR, vu de l'intérieur, est sans doute intéressant à prendre en compte.

Un membre SNA-NE des GT des EG estime qu'il serait préférable que les IESSA membres des WG SESAR soient interviewés par les IESSA des GT.

Nouveaux systèmes / achats en commun (SESAR et FABEC)

Conserver une DTI forte et promouvoir les équipes intégrées

Un avis unanime s'est dégagé sur la nécessité que la DSNA conserve la capacité de mettre en œuvre en son sein des futurs systèmes européens en les adaptant pour coller au plus près à ses procédures et méthodes de travail pour rendre les services de la navigation aérienne.

En effet :

- Tous les ANSP n'ont pas les mêmes méthodes de travail, même si on peut supposer à contrario que les spécifications d'exploitation des systèmes se ressemblent d'un ANSP à l'autre.
- Cette problématique existe déjà avec les systèmes actuels franco-français. Plusieurs exemples ont été donnés de systèmes qui n'ont pas été suffisamment adaptés à l'utilisation opérationnelle qui doit en être faite : SIAMOIS, VIGIE, bornes OLIVIA...
- L'exemple a également été cité du système ILS Thales 420, qui a du être revu en France car non conforme aux attentes DTI, alors qu'il a été mis en œuvre tel quel en Belgique.

Cet objectif suppose deux conditions complémentaires:

- conserver une DTI « forte », c'est-à-dire capable d'harmoniser les spécifications, et de juger les solutions industrielles. Mais la DTI en a-t-elle les moyens ? (l'attractivité des postes à la DTI a été abordée à plusieurs reprises, voir ci-après). Qu'elle est ou sera les rôles des sociétés de prestation dans l'avenir ?
- Contribution des experts des centres aux travaux de la DTI via les équipes intégrées, cette contribution entraîne une surcharge de travail et un besoin d'effectif supplémentaire.

Devenir des services (FABEC)

Un fort besoin de connaître le fonctionnement de la filière technique des autres ANSP

Si le SNA-NE a l'expérience de la collaboration avec des ANSP étrangers, un fort consensus s'est dégagé sur la nécessité de connaître en détail l'organisation de la filière technique des autres ANSP.

En effet, les informations disponibles sont parcellaires. Une meilleure information est de nature à permettre de mieux appréhender les enjeux à terme, en particulier les convergences d'organisation possibles à long terme.

De plus, le chauvinisme technique est une réalité partout, et une contrainte pour les projets européens (qui demandent un certain consensus entre « stakeholders » pour pouvoir avancer) ; c'est une donnée de contexte importante à connaître.

Enfin, la gestion par la performance commence à être mise en œuvre (SES II) et cela emportera la comparaison des différents ANSP entre eux. Or, leurs organisations sont différentes (exemple de la DFS, où les services d'approche sont rendus depuis les ACC). Le chef SNA a rappelé que si les plans de performance

sont une exigence réglementaire du SES II, les ANSP du FABEC se coordonnent pour répondre à l'échelle du FABEC.

Cette étude des organisations des filières techniques des autres ANSP doit être pilotée au niveau de la DSNA.

Formation et métiers (EASA et FABEC)

La question a été posée sur le rôle de l'EASA sur la formation des ATSEP. Le membre SNA-NE du GT a indiqué que l'EASA aura un rôle mais à moyen terme.

3- Nouveaux systèmes techniques

Supervision

Conserver une supervision locale

Un fort consensus s'est dégagé pour conserver une supervision locale, même si, pour certains systèmes, il existe une supervision nationale (CESNAC) ou décentralisée (CRNA):

- peut-on être aussi réactif sans supervision locale qu'avec ?
- peut-on informer l'exploitation de manière aussi précise sans supervision locale qu'avec ? L'exemple a été cité de l'information sur la panne d'un secours : on peut le détecter localement, le peut-on depuis le CRNA ?

En outre, certains agents ont relevé que l'aspect supervision est souvent oublié dans les programmes techniques, et qu'il n'existe toujours pas de modèle DSNA harmonisé des outils de supervision.

L'encadrement a rappelé que l'esprit des SLI est, dès la phase de spécification, d'intégrer les différentes composantes associées à la vie d'un système : systèmes impactés, MCO, formation, et supervision.

Suivi hors temps réel

Conserver un paramétrage local des systèmes

Un consensus s'est dégagé pour conserver localement le paramétrage des systèmes:

- pour pouvoir configurer un système, il faut connaître les méthodes d'exploitation des contrôleurs.
- cette configuration doit être réalisée en coopération avec la CA. Cela participe des bonnes relations CA / technique, in fine au bénéfice de la sécurité.
- Pour ce qui concerne la phase validation des systèmes, il faut une plus forte participation des centres.

La DTI doit être propriétaire des codes source, ce qui permet un accès aux spécifications.

Le besoin d'une ENAC forte

La formation fournie par les industriels peut comporter des manques. Les exemples de MUTANT et RENAR-IP ont été cités. Cependant il est noté que les formations industrielles ne sont pas suffisantes et il manque l'intégration qui est faite pour les besoins NA, rôle aujourd'hui assuré par l'ENAC.

Radionavigation conventionnelle

La problématique du maintien des compétences a été abordé, face à un contexte de diminution à terme du parc d'équipements de radionavigation traditionnelle. Il faut notamment pouvoir conserver une compétence dans le domaine ILS.

Il a été évoqué que, tout le monde ne peut pas avoir le niveau d'expertise maximum sur chaque matériel, dans le cadre de la MS, et que la tendance était d'identifier les personnes compétentes par système.



Certains ont indiqué qu'il ne faut pas se fixer des exigences qui amèneraient à devoir faire des choix, comme l'externalisation de la maintenance des équipements de radionavigation.

L'encadrement a rappelé qu'il existe des marges de manœuvre. Par exemple, la DSNA assure encore la maintenance des équipements des terrains AFIS. Les nouveaux systèmes de Radionavigation (ex. TH420) demandent moins d'actions de réglage et offrent une supervision distante plus performante.

En tout état de cause, le sentiment est partagé que cette activité va baisser alors qu'elle occupe beaucoup de monde (chiffre de 400 agents cité).

La question a été posée de l'avenir de maintenance dont l'activité principale est la radionavigation.

4- Organisation de la filière technique

MO / MS

MO / MS : un cœur de métier à préserver

Un consensus s'est dégagé sur ce thème :

- Les deux se complètent et permettent une connaissance globale des systèmes, au profit de la sécurité.
- L'alternance MO/MS permet de garder la qualification, à l'inverse, l'exercice de la seule MO aboutit à la déqualification,
- Plus de 1000 IESSA font de la MO/MS,
- Il existe des précédents de prise en charge d'une partie de la maintenance par les industriels qui ne sont pas concluants.

Le métier ne doit-il pas évoluer vers plus d'ingénierie des systèmes ?

Cette question a été discutée. Les agents ont plutôt une position ouverte sur cette question, mais certains rappellent que la compétence est fondée sur la connaissance de l'opérationnel notamment via la MO/MS, organisation à laquelle il faut donc rester attaché.

De plus, dès lors que la MO/MS reste un cœur de métier, une ouverture accrue à l'ingénierie pose la question des ressources humaines associées (voire ci-après).

Enfin sur la question de l'ouverture sur des prestations hors aviation civile les personnes présentes se sont montrées dubitatives quant à intervenir sur des équipements dont ils ne maîtrisaient pas les contours et leurs environnements.

5- Métiers et qualifications

Métiers

Bilan de la mise en œuvre des méthodes qualité et de gestion de la sécurité

Plusieurs questions / idées force se sont dégagées :

- Les MISO, EPIS, DS, PROMESS ILS sont perçues unanimement comme lourdes. Deux questions liées se posent : d'une part la disponibilité des ressources humaines à y consacrer en l'état actuel, d'autre part leur éventuel manque de pragmatisme, à la lumière de ce que l'on peut connaître des méthodes d'autres ANSP (exemple cité de Skyguide, dont les méthodes peuvent apparaître plus légères), voire leur efficacité au fond (on ne vérifie pas tous les points que l'on devrait vérifier comme, par exemple, les spécifications d'achat).
- On peut s'interroger sur la finalité des dossiers : cherche-t-on à faire de la sécurité ou à se protéger ?
- La DSAC n'est pas armée aujourd'hui pour juger des DS produits par la DSNA. Il n'y a pas d'IESSA à la DSAC aujourd'hui, et réfléchir à des parcours professionnels d'IESSA intégrant un passage à la DSAC serait utile.

- Les grands systèmes doivent faire l'objet de dossiers de sécurité au niveau national. Une déclinaison locale « allégée » devrait être mise en place ne nécessitant pas une reprise de l'étude complète.
- Est-ce une bonne chose que tout le monde soit capable de faire une étude de sécurité, comme le prône aujourd'hui la DSNA ?
- L'absence de vision globale sur le métier d'IESSA, méconnaissance des tâches en CRNA.
- Besoin clairement identifié de maîtriser la langue anglaise.

Un membre SNA-NE du GT NST a rappelé la nécessité du niveau de spécialiste « expertise » de la fonction « rédacteur d'études de sécurité » en contradiction avec cette politique de généralisation. La généralisation de rédaction d'études de sécurité générique nationale est aujourd'hui une demande forte.

Certifications

Plusieurs questions ont été abordées :

- Le cursus : QT / mémoire / QTS est-il encore adapté ? comment concilier des exigences statutaires (QT) et académiques (mémoire) ?
- Quelles qualifications pour faire de la MO ?

Formation

Plusieurs questions ont été abordées :

- Quel intérêt pour un IESSA d'avoir un master ?
- Qu'est-ce qui distingue l'ENAC d'une autre école d'ingénieurs ? ne pourrait-on pas recruter des ingénieurs quitte à leur donner un socle de connaissances aviation civile ?

Sur la première question, les avis ont été partagés. Si un titre reconnu permet une mobilité hors DGAC, il est aussi perçu comme une possibilité / risque d'accueillir de nouveaux entrants dans le corps hors la filière de recrutement classique. La question reste l'évolution à terme des modalités d'entrée dans le corps.

Sur la deuxième question, les avis ont également été partagés, le SNA-NE ayant en son sein des IESSA qui avaient déjà obtenu un titre d'ingénieur avant de postuler au recrutement IESSA. Certains estiment que d'avoir des ingénieurs dans une promotion, dans l'hypothèse où le cursus intégral est réalisé, est enrichissant. D'autres estiment que le cursus actuel à l'ENAC est bien adapté à la nature des missions, notamment par son aspect pratique que n'ont pas les ingénieurs.

Il a été noté aussi que la construction du parcours professionnel est aussi importante que la formation initiale.

Un besoin de formation sur la circulation aérienne (espaces aériens, procédures CA...) a été évoqué : beaucoup d'IESSA ont peu de connaissances dans ce domaine.

Mobilités

Quelles ressources pour une part accrue d'ingénierie des systèmes dans le métier?

Le constat a été fait de la charge de travail associée à l'accueil de nouveaux systèmes, qui repose pour beaucoup sur l'encadrement des subdivisions et maintenances régionales.

La possibilité de détacher des IESSA de MO/MS pour ce type de tâches, à l'exemple de ce qui se pratique dans le domaine CA, a été discutée. Les conditions de tels détachements restent à définir.

Il a été noté aussi qu'une participation accrue aux travaux SESAR, qui est souhaitée, nécessite de la disponibilité de la part des agents.

Attractivité de certains organismes

Le manque d'attractivité de certains postes, notamment à l'ENAC et à la DTI, a été largement abordé, et est considéré comme un problème majeur. Ce n'est pas la question de la rémunération qui est en jeu mais celle des conditions de travail. La possibilité de travailler 4j/sem à l'ENAC et à la DTI a été évoquée.

Le SNA-NE faisait de la publicité pour les carrières d'IESSA dans les établissements d'enseignement de la région, sans résultat probant. Il faut mettre plus de moyens et c'est à la fonction RH de la DSNA de piloter des actions fortes dans ce sens.

Recrutement

La RGPP et la question des recrutements ont été évoquées à de nombreuses reprises lors des débats :

- les Etats généraux doivent déboucher, in fine, sur des perspectives concernant les recrutements futurs.
- La RGPP est perçue comme une contrainte extrêmement forte, et de nature à se poursuivre à moyen-terme. Si les EG ne concluent pas sur des recommandations de recrutements futurs, quel est leur intérêt ? ne s'agirait-il pas alors seulement de légitimer, à un horizon de moyen-terme, les activités auxquelles on renoncera, des réorganisations qu'on envisage voire des évolutions du statut de la DGAC ou de la DSNA ?
- En tout état de cause, la RGPP est perçue comme :
 - un frein à la mobilité,
 - une contrainte supplémentaire pour les services non attractifs comme le SNA-NE, qui tend à déboucher dès à présent sur de réelles difficultés de fonctionnement au quotidien.

Le chef du Service de la Navigation
Aérienne Nord-Est

Emmanuel JACQUEMIN

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Direction générale de l'aviation civile

Rennes, le 30 juin 2011

La direction des services de la navigation aérienne

Direction des opérations

Service de la navigation aérienne Ouest

Service technique

**SYNTHESE DEBATS ETATS GENERAUX IESSA
SNA-OUEST**

Statut : Approuvé

Date : 30/06/2011

Identification : SYNTHESE-EG-IESSA-SNAO-300611

1 Contexte

Suite aux séances de présentation des travaux des GT des états généraux IESSA tenues les 9, 16 et 19 mai respectivement à Nantes, Rennes et Deauville, deux réunions de débats ont été organisées les 7 et 14 juin, respectivement à Nantes et Rennes. Les moyens de vidéo conférence du SNA/O ont été mis en œuvre afin de permettre la participation du plus grand nombre possible d'IESSA à ces réunions, y compris à partir du site de Brest.

Les avis et commentaires recueillis durant les réunions de débats sont synthétisés suivant les quatre thèmes des GT. Au cours des discussions, des remarques générales sont apparues de manière récurrente, notamment quant à l'affichage clair de la stratégie de la DSNA et au manque de communication interne sur l'organisation et les grands projets.

La structure de la présente synthèse ne respecte pas la trame du questionnaire individuel adressé aux agents car les débats ont été relatifs à des principes ou des questions de fond plus générales que les éléments relativement précis et ciblés du questionnaire.

Par ailleurs, la diffusion du questionnaire individuel, qui n'avait pas fait l'objet d'une communication auprès des membres des GT, n'a pas été comprise et a jeté le doute dans l'esprit des agents et engendré une certaine démobilité. De ce fait, la participation à la deuxième séance de débats a été certainement moindre que ce l'on aurait pu espérer.

GT EUROPE

Les documents présentés par le GT ont été jugés de façon positive. Ils synthétisent bien le contexte européen déjà présent dans la vie des services et permettent de comprendre l'articulation de certains textes (ESARRs) et l'existence du programme SESAR.

« Dans nos services, nous sommes très loin des nouveaux enjeux européens. On ne sait pas comment cela fonctionne »

« Pourtant, certains collègues de grands centres travaillent au niveau européen depuis les années 1970 »

Nouveaux Systèmes/achats en commun (SESAR & FABEC) :

SESAR

Les IESSA sont étonnés de voir comment la DSNA s'organise, voire constatent l'absence totale d'organisation mise en place pour participer aux études ou aux travaux liés à SESAR. En effet on ne peut pas systématiquement « piocher » des ressources dans les services au gré des bonnes volontés dans le cadre d'études ou de projets majeurs pour l'avenir. Les charges afférentes aux participations des travaux liés aux projets SESAR ne peuvent être supportées par les services dont l'objectif premier est le service rendu opérationnel. On ne peut pas continuer à dire que nous ne sommes pas assez présents au niveau européen alors qu'aucune mesure d'envergure en termes d'organisation n'est mise en place.

Comment gère t'on la transition ?

Pour avoir un avis, il faut savoir quelle est la cible. La cible n'étant pas définie, il est très difficile de se prononcer. Il convient d'identifier et de quantifier les efforts humains en termes d'ETP pour permettre de gérer la transition dans les différents services.

Comment gère t'on les différences de culture et de méthodes de travail ?

Il s'agit de coopération et pas d'intégration. On peut continuer à coopérer.

Comment se partage t'on les rôles (qui assure quoi pour qui?) ?

L'Europe, ce n'est pas nouveau. Depuis de nombreuses années, les services de la DSNA participent à des coopérations techniques et opérationnelles.

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire d'afficher la réalité des faits. Il est impératif de présenter de manière factuelle et précise l'organisation de nos partenaires, leur périmètre d'action, leurs effectifs et leurs coûts. Les agents ont l'impression que l'on veut absolument harmoniser, pour ne pas dire fondre dans un même moule toutes les organisations.

Les agents demandent de la clarté et de la transparence afin de restaurer la confiance.



S'agissant des achats en commun avec nos partenaires, la solution de la standardisation de l'interfaçage qui a prévalu jusqu'à maintenant est plébiscitée par les personnels. Il peut y avoir des coopérations particulières pour certains développements.

Pour autant, ce n'est pas le rôle de la DSNA de faire émerger des champions industriels au niveau européen ou mondial. Il y a mélange des genres.

Comment se fera l'interface avec l'industriel ? (certification-contrôle-maintenance)

D'une manière générale, il existe une demande d'explication et de clarification quant à l'objectif de ces textes et la stratégie de la DSNA.

Les IEISSA s'interrogent quant à l'utilité de la mise en œuvre du FABEC, notamment vis-à-vis du fait que la France a réussi depuis de nombreuses années à conduire des actions de coopération technique avec ses partenaires étrangers (échanges de données radar, échange radio, inter-calculateurs, etc...) et des actions de coopération opérationnelle (réseau de routes, etc...). Les services de la DSNA ont aussi participé activement à des développements en relation avec Eurocontrol. Nos services ont toujours su s'adapter.

La DSNA doit se concentrer sur son domaine ; ce qui ne l'empêche pas de poursuivre la coopération.

L'expertise de la DTI doit être maintenue au niveau actuel voire renforcée. La DTI doit devenir l'acheteur systématique au profit de tous les services opérationnels de la DSNA.

La DSNA, au travers de la DTI et de la DO, possède une des meilleures expertises européennes ; alors ne la perdons pas.

Vision Architecture (SESAR & FABEC) :

Quel impact en termes d'évolution des métiers et compétences?

Nous sommes plutôt inquiets sur notre avenir.

Quel partage des rôles avec l'industriel ?

L'administration semble vouloir abandonner certaines tâches au profit des industriels. C'est une voie dangereuse qui va conduire à un amoindrissement de l'expertise des services de la DSNA. Le maintien du rôle de la DTI conformément au contexte actuel est la meilleure voie pour assurer la maîtrise de nos systèmes et du service rendu.

Devenir des Services (FABEC) :

Quelle vision a-t-on du devenir des services (SIA-CESNAC-DTI...)?

Le besoin de renforcer le rôle de la DTI est exprimé à plusieurs reprises.



Quel impact aura la stratégie technique du FABEC sur notre organisation actuelle (CNS surtout) ?

Le FABEC ne doit pas imposer de restructurations à la DSNA dans le cadre d'une coopération. Chacun doit pouvoir garder son modèle.

Quelle vision? Quelle stratégie ? Comment s'organise t'on ? :

Les IEISSA attendent une présentation claire de la stratégie de la DSNA pour se positionner. Toutes les interrogations exprimées par le GT sont partagées.

Quelle est la stratégie DSNA ?

Les IEISSA croient en ce qu'ils font et à la qualité du service qu'ils rendent. Ils sont conscients des contraintes de coûts qui pèsent sur notre système. Ils acceptent la notion de maîtrise des coûts, mais, à l'inverse, ils s'opposent à la logique de la baisse des coûts systématique et à la volonté exacerbée de forte rentabilité telle qu'affichée dans certains domaines.

Ils s'interrogent vivement sur la volonté de la DSNA de défendre son modèle et ont l'impression qu'elle est prête à rabaisser certaines fonctions pour coller à tout prix au modèle des autres ANSP. Ils ne voient aucune motivation à vouloir défendre le principe de l'alternance MO/MS qui représente une force pour les IEISSA. Les IEISSA ne veulent pas de tâches « presse bouton » et souhaitent conserver une MO dont les tâches sont maîtrisées et où les actions sont conduites en totale connaissance des causes et des conséquences.

La DSNA est elle prête à abandonner ou réorganiser certaines activités ? Adaptation ressources <> niveau de service

Les IEISSA ne veulent pas d'une découpe du métier en petites actions de base que l'on confierait à d'autres agents pour des raisons de coût : « maintenance à l'anglo-saxonne ». Ils ont l'impression que l'on veut morceler le système. Là aussi, la stratégie de la DSNA est considérée comme manquant de clarté. Les IEISSA pointent du doigt le manque de vision à long terme de la DSNA ou en tout état de cause ne se sentent pas informés si elle existe.

« Arrêtons de se tirer une balle dans le pied ! »

Le travail des IEISSA est associé à la sécurité des systèmes de la navigation aérienne.

« Il faut que la DSNA arrête d'avancer masquée. Encore une fois, la DSNA doit afficher clairement là où elle veut couper dans les coûts ; après on en discutera »

Comment la DSNA s'organise t'elle pour construire et défendre sa vision ?

Les enjeux du FABEC ne sont pas bien compris. L'insistance de la France à vouloir défendre la notion d'un FABEC intégré lors des négociations protocolaires, alors qu'aucune directive européenne ne l'impose, a décrédibilisé totalement la DGAC dont la communication a été jugée particulièrement mauvaise. Les IEISSA n'ont surtout pas compris l'entêtement de la France à maintenir sa position alors que nos homologues et partenaires étrangers, dans leur ensemble,

ne semblaient pas suivre cette voie. De ce fait, le degré de confiance envers l'administration centrale est plutôt bas.

Comment les personnels peuvent ils s'impliquer ?

Doit on voir nos voisins comme des concurrents ou des partenaires ?

Il faut voir nos voisins comme des partenaires dans le cadre d'une coopération équilibrée. Les états étant encore souverains quant à la gestion de leur territoire et leur espace.

Les IESSA n'éprouvent pas de complexe particulier quant à leur niveau d'expertise technique. Ils sont même assez confiants dans leur capacité à intégrer les nouveaux systèmes. Ils pensent que leur multi-compétence est une richesse pour la DSNA et que le corps dans son ensemble est doté d'un fort potentiel technique dont il faut tirer parti : « depuis 30 ans on a toujours su faire face ».

On a le sentiment de faire de la sécurité aérienne depuis toujours et avec les Esarr, on voudrait nous prouver le contraire.

Quelle place la DSNA et ses personnels veut elle avoir ?

Formation et Métiers (EASA & FABEC) :

Quel impact des règlements EASA sur l'évolution de la formation ? Quelle définition de l'ATSEP ? Quelles exigences ?

La définition ATSEP est trop générale. Il est difficile de savoir si cette définition s'applique aux IESSA dans le cadre de l'ensemble des fonctions tenues.

La position de l'EASA, ses prérogatives actuelles et futures ne motivent pas les IESSA. A priori, sauf information contraire l'EASA ne fera que prendre la place fonctionnelle de la DSAC.

La seule inquiétude des agents réside dans le maintien de la DGAC et la DSNA dans la fonction publique d'état et le maintien des statuts des personnels. Dans ce cadre, la position de l'EASA ne génère pas d'avis particulier.

Quel impact des règlements EASA sur l'évolution des procédures, des méthodes de travail et de certifications ? Quelles exigences en terme de management de la sécurité ? Impact sur la MS?

Les règlements européens sont déjà présents pour ce qui concerne les aspects techniques et qualifications des agents. D'autres textes ou réglementations pourront apparaître à l'avenir. Il est difficile de se projeter.

Quelle est la marge de manœuvre de la France ? :

Quel est l'impact des règlements ciels uniques sur la marge de manœuvre de la DGAC

Dans le domaine CNS, le FABEC ne dit pas qu'on doit supprimer tel système NAV par tel autre. Il semble que chaque pays a la possibilité de décider de ses choix comme la France est libre du niveau de maintien de ses espaces de contrôle.

En quoi les objectifs de performances et les exigences en terme de coûts impactent ils l'autonomie de la France en terme de stratégie technique et de politique sociale ?

Que se passe t'il si le FABEC ne parvient pas à répondre aux exigences de performances en 2012 ?

????????????????????

GT NOUVEAUX SYSTEMES TECHNIQUES

Les premières expériences d'achat d'équipements sur étagère n'ont pas démontré la pertinence de la solution. En effet, on constate que les fonctionnalités proposées de ces systèmes sont parfois inadaptées, mal pensées, voire inexistantes. Ce fait résulte souvent de la volonté des industriels à coller à un marché général en vue d'une exportation espérée de leur système. Il s'avère alors que les équipements doivent être très souvent adaptés et que les coûts de revient sont équivalents ou presque à un matériel ou logiciel développé spécifiquement.

Achat d'équipements en commun et spécifications communes.

La lourdeur engendrée par les nécessaires négociations et synchronisations avec nos partenaires dans les procédures de spécification et d'achat d'équipements ne vont pas dans le sens de l'optimisation des performances. Il y a une inquiétude particulière vis-à-vis de la mise en place de spécifications communes au niveau des systèmes caractérisée par une approche de type nivellement par le bas.

Le principe d'équipes intégrées DO/DTI/centres opérationnels dans le cadre de la spécification des systèmes et de la conduite des procédures de tests et d'intégration est très bien accueilli. Ce principe est considéré comme un gage de succès dans la mise en œuvre et le déploiement des systèmes.

Les IESEA mettent en exergue le fait qu'une baisse de la maîtrise technologique pourra engendrer la nécessité de mise en place d'une sous-traitance dont la « rentabilité » n'est pas assurée. En effet, les contraintes opérationnelles et réglementaires actuelles engendrent déjà certaines aberrations au travers de la nécessité d'élaborer des procédures lourdes d'accès en zone de sûreté aéroportuaire, d'accompagnement et de surveillance des sous-traitants, d'évaluation des fournisseurs dans le cadre de l'ISO, etc... L'inquiétude d'une perte de la maîtrise des systèmes est vive.

Les IESEA ont aussi soulevé les difficultés liées à la négligence de la DSNA vis-à-vis des petits systèmes. Les grands programmes bénéficient de budgets importants et de ressources humaines adaptées. Malheureusement, il n'en est pas de même pour les petits systèmes, notamment tout ce qui a trait aux petites et moyennes approches. De nombreux développements locaux ont permis jusqu'à maintenant de faire face à des besoins pratiquement indispensables au maintien d'un service de qualité aux usagers. A l'avenir, au regard des nouvelles exigences réglementaires en matière de qualité de développement, les projets menés localement disparaîtront. Il est donc impératif de voir la DSNA prendre la mesure de l'enjeu opérationnel des systèmes dédiés aux tours et aux approches.

Les fiches relatives aux nouveaux projets et équipements présentés ne relèvent pas de la révolution technologique. Les nouveaux équipements qui seront déployés auront un impact organisationnel à moyen/long terme et la période de transition va durer. Il y a encore de la technologie traditionnelle en cours de déploiement. Il faudra donc encore vivre une bonne quinzaine d'année avec ces équipements. L'adaptation organisationnelle devra donc être graduelle et en rapport avec la réalité du terrain.



Les agents ont manifesté leur grand regret de ne plus voir l'organisation de séminaires techniques annuels DTI.

▪ **Il faudra s'interroger sur les thèmes majeurs suivants :**

- **L'organisation nécessaire à la définition du nouveau système adapté au besoin**
- **la capacité de la DSNA à juger et valider les choix techniques proposés .**

Le haut niveau d'expertise de la DTI doit être maintenu. Seule cette orientation stratégique permettra à la DSNA de maîtriser ses choix. Nous sommes les seuls en Europe à avoir un service équivalent à la DTI.

« Quel est, encore une fois, l'intérêt de se tirer une balle dans le pied ! »

- **la transition entre les systèmes actuels et les nouveaux systèmes**

Les IESEA n'émettent pas de sentiment d'inquiétude particulière vis-à-vis de leur capacité à intégrer de nouvelles technologies. Ils ont toujours su s'adapter aux évolutions technologiques.

Nous avons à maintes reprises déjà vécu des périodes de transition !

- **Les possibilités offertes par les nouveaux systèmes et leur impact sur la supervision, les paramétrages, la nature des intervenants**

Les IESEA sont très sensibles au regard des fonctionnalités de paramétrage et de supervision des systèmes. Le constat fait depuis de nombreuses années en la matière n'est déjà pas très brillant. Les résultats ne sont pas souvent à la hauteur de leurs attentes. De nombreux industriels négligent les fonctionnalités de paramétrage et de supervision car ils ont une approche de concepteurs et non d'exploitants de système(s).

- **Les impacts sur l'organisation des services**

Les IESEA souhaitent que la réflexion conduite soit relative au métier dans son ensemble avec un esprit de cohérence au niveau de la DSNA.

GT FILIERE TECHNIQUE

▪ 1 - Éléments de débat relatifs à « l'enveloppe » de la Filière technique

- 1-1 PERIMETRE DE LA FILIERE TECHNIQUE

- **1-1-1 Avez-vous une vision claire du périmètre métiers actuel du corps IEISSA ? Vous convient-il ? Faut-il l'élargir à d'autres « métiers » ? Lesquels ? Faut-il recentrer le périmètre sur un « cœur de métier » ? Quel serait pour vous ce cœur de métier ?**

C'est une richesse d'avoir un éventail d'activités aussi large et il ne faut pas lâcher les activités actuelles. Quand certains expriment un cœur de métier orienté MS, d'autres revendiquent la MO indispensable à la disponibilité opérationnelle des systèmes. La majorité s'accorde pour dire que l'actuel cœur du métier des IEISSA correspond à l'environnement MO/MS des centres opérationnels et à l'expertise technique de la DTI. Au-delà de ce cœur de métier, les IEISSA sont présents dans toute la filière technique des services de la DSNA. Ils apportent leur expertise et leur connaissance de l'opérationnel au travers de leur cursus professionnel particulier.

- **1-1-2 Faut-il promouvoir l'utilisation des compétences IEISSA pour faire des offres de service « hors DGAC » (ex. maintenance GALILEO, infrastructures data-link) ? faut-il aller au-delà du monde aéronautique (transports terrestres, maritimes, etc. ?) ?**

Non. Restons concentrer sur notre domaine d'activité et renforçons notre position et notre expertise tout à fait particulière et reconnue.

- **1-1-3 Pensez-vous connaître la stratégie de la DSNA ? La comprendre ? Pourquoi ? Quel type d'information complémentaire souhaiteriez-vous ? Par quels canaux ? Faut-il plus impliquer le corps dans la réflexion sur la stratégie ? Comment ?**

La stratégie de la DSNA n'est pas connue ou en tout état de cause, si elle existe, l'information précise n'est pas diffusée auprès des agents.

- 1-2 PROFONDEUR D'EXPERTISE DE LA FILIERE TECHNIQUE



- **1-2-1** Doit-on formaliser un lien entre le niveau de service souhaité et les niveaux d'expertise et d'intervention ? Si oui, quels critères retenir pour établir ce lien (ex. disponibilité, quantité de trafic, etc.) ?
- **1-2-2** Quelle est la « profondeur » d'expertise minimale à conserver ? Est-il possible de déléguer totalement une responsabilité à un prestataire ? Si oui, comment définir des méthodologies de coopération ?
- **1-2-3** Souhaitez-vous une plus grande participation des IESSA dans les projets (maîtrise d'œuvre, CCTP, gestion de projets) est-il souhaité ? Si oui, quel doit être l'accompagnement prévu (formation, responsabilisation, statuts) ?

Oui, les agents sont prêts à s'impliquer. Le seul frein est l'organisation. Mettons à profit le principe des détachements : la fonction d'expert technique, comme ça existe à la DTI, devrait être reconnue dans les SNA.

– **1-3 UNE SPECIFICITE : LE TEMPS REEL (MO) :**
1-3-1 Comment percevez-vous les positionnements MO / MS ?

Le domaine MO/MS est le cœur du métier des IESSA. Le régime de l'alternance MO/MS est une force. Elle permet le maintien d'un haut niveau de technicité et la connaissance de l'opérationnel.

– **1-4 FORCES ET CONTRAINTES SUSCEPTIBLES D'INFLUER SUR LE CONTOUR DE CETTE ENVELOPPE**

- **1-4-1 RÔLE DES INDUSTRIELS :** Pensez-vous que l'on puisse concilier un recours à l'achat de systèmes industriels plus intégrés avec des partenariats équilibrés avec les industriels ? Comment éviter des situations de dépendance vis-à-vis d'un industriel sur des systèmes ?

Nous devons garder la maîtrise de nos marchés et de nos commandes en tant maître d'ouvrage. Attention au décalage entre une approche technique et une approche de gestion de marché.

- **1-4-2 REGLEMENTATION EUROPEENNE : Quel est son impact sur votre métier (Etudes Sécurité, Interopérabilité, Sécurité Logicielle, Plans locaux de formation/Autorisations d'exercice, etc.) ? Reconnaissez-vous son utilité et ses apports en matière de sécurité ? Vous considérez-vous comme assez formés ? Vous demande-t-elle un surplus de travail acceptable ? Sa déclinaison au sein de la DGAC vous paraît-elle satisfaisante, compréhensible ? excessivement bureaucratique ?**

Les IESSA dans leur grande majorité pensent qu'il y a une surenchère au niveau de l'application des textes européens en matière de sécurité et des procédures afférentes, notamment pour ce qui concerne la conduite des études de sécurité et dans mise œuvre des procédures MISO. Ils s'interrogent vivement sur la finalité de la démarche. Ils ne comprennent pas l'excès de paperasse qu'ils doivent mettre en œuvre. Ils ne sont pas contre une formalisation des procédures, mais ne souhaitent pas que la « surcouche » qui semble être appliquée serve à se couvrir de manière exagérée.

Ils ont l'impression que l'on découvre la sécurité alors que c'est le leitmotiv des IESSA depuis toujours.

Ils considèrent que l'on est en train de « noyer » les services, que les dossiers n'avancent plus. Ils pensent que les excès commis vont conduire à un désintéressement et un détachement des agents vis-à-vis de ces procédures et que l'effet sera contraire aux objectifs.

Par ailleurs, ils soulignent que, si l'administration centrale semble s'être organisée pour faire face à ces nouvelles réglementations (mission MSQS), à l'inverse les services opérationnels locaux doivent se débrouiller. Aucune stratégie n'a été mise en place et peu de choses ont été faites, en termes d'organisation au niveau local, pour faire face à ces nouvelles obligations.

La capacité de formation ENAC (stages DESNA et SURSY) liées aux études de sécurité est à l'image de la prise de conscience du problème.

Les agents souhaitent que l'on puisse réaliser une étude coût-bénéfice et faire un état des résultats obtenus au regard des efforts consentis. Il semble que les ETP consacrés en France à l'application et à la mise en œuvre de ces réglementations soient particulièrement élevés. Ils souhaitent qu'un comparatif européen factuel et transparent soit réalisé.

- **1-4-3 L'application des mesures de sureté sur votre site est-elle pénalisante pour l'exercice de votre métier ? pourquoi ? Avez-vous des propositions de**

simplification compatibles avec les exigences réglementaires ?

Il y a visiblement une méconnaissance totale du travail réalisé sur les aérodromes et des contraintes qui pèsent sur les IESEA.

▪ **2 - Éléments de débat relatifs à l'organisation de la Filière technique**

- **2-1 ROLE DES SERVICES CENTRAUX**

● **2-1-1 Comment pensez-vous connaître l'organisation de la DSNA ?**

D'une manière générale, il y a une méconnaissance profonde des services centraux et de leurs rôles. Pour certains, l'existence de SDPS a été une découverte totale. Le rôle et le périmètre d'action de la DO est méconnu. La réorganisation de la DTI n'est pas intégrée. Le périmètre des différents domaines de la DTI n'est pas maîtrisé. La visibilité est très mauvaise. Les Agents fonctionnent par réseau de connaissance.

● **2-1-2 L'organisation actuelle à trois têtes vous semble t'elle pertinente : DO + DTI (+ SDPS) ? (Exemple : pourquoi les services techniques opérationnels ne dépendraient-ils pas directement de la DTI ?)**

Avant de poser ce genre de question, il faut savoir ce que font ces services.

● **2-1-3 Avez-vous des propositions pour une meilleure information réciproque (entre DO, DTI, SDPS) ? Comment mieux communiquer ?**

- **2-2 RELATIONS SERVICES CENTRAUX (SC) - SITES OPERATIONNELS (SO)**

● **2-2-1 Comment pensez-vous connaître l'organisation des sites dépendant de la DO (SNA ? CRNA ? CESNAC ? etc.) ?**

● **2-2-2 Souhaitez-vous une meilleure utilisation des compétences locales et développements locaux au niveau national ?**

Depuis de nombreuses années, les développements locaux ont permis de faire face à des besoins non pris en compte par la DO et la DTI. Beaucoup de projets de QTS ont abouti à des



réalisations locales. Beaucoup d'autres sont restées sans lendemain. Très peu de projets ont fait l'objet d'un déploiement sur plusieurs sites.

D'une manière générale, les projets locaux sont ignorés par la DTI.

Oui, les personnels souhaitent une meilleure utilisation des compétences locales et que les projets locaux soient mieux considérés par les services centraux.

- **2-2-3 Comment**

Organiser une filière de remontée des projets locaux. Gérer les projets QTS de manière plus performante. Il ne faut permettre la gestion de projets au niveau local par le biais des détachements (dans les statuts).

- **2 - Éléments de débat relatifs à l'organisation de la Filière technique**

- **2-2 RELATIONS SERVICES CENTRAUX (SC) – SITES OPERATIONNELS (SO) (suite)**

- **2-2-4 Pensez-vous qu'il soit souhaitable de confier à la DTI l'ensemble des achats ? Pensez-vous qu'il soit souhaitable de confier à la DTI l'ensemble des installations pour tous les SO ? Comment la DTI doit-elle assumer un rôle de « référent technique » ? Comment rendre clair les positionnements et tâches respectives des uns et des autres ? par ex. Dépendance des PIE et DTI .**

Le rôle de la DTI doit être conforté. Elle doit être le service central des achats pour tous les services, y compris les SNA.

- **2-2-5 Avez-vous une vision claire de processus d'arbitrages (sur traitement des FFT ou EB) au sein de la DSNA ? Avez-vous des propositions d'améliorations ? Comment renforcer cohérence et visibilité ?**

Très peu de visibilité sur les arbitrages FFT et EB.

- **2-2-6 L'ATM (Air Traffic Management) traite des logiciels d'assistance automatisée au contrôle. Le CNS traite des systèmes de Communication, Navigation et Surveillance. La DTI sépare nettement les systèmes des deux groupes. La DO et les sites opérationnels ne le font pas. Ceci crée-t-il des**



difficultés et si oui, lesquelles et comment les résoudre ou atténuer ?

– **2-3 RELATIONS ENTRE SITES OPERATIONNELS (SO)**

- **2-3-1 Comment mener une réflexion sur la répartition de la maintenance des sites isolés (AA, Radars) entre services opérationnels (SNA-SNA, CRNA-SNA) ?**

– **2-4 ORGANISATION INTRA-SITES**

- **2-4-1 Faut-il formaliser les relations au sein des sites (protocoles) ?**

Des protocoles existent déjà entre les services afin de formaliser le service à rendre (expl : protocole technique CRNA/SNA).

- **2-4-2 Comment caractériser le niveau de service attendu selon les sites (type et volume de trafic, horaires ATS des terrains, niveau de disponibilité) ? Peut-on y associer des principes d'organisation de maintenance (MS simple, alternance MO-MS, présence d'une supervision locale ou régionalisée, astreintes,...) ?**
- **2-4-3 En matière de supervision, certains sites ont été réorganisés et d'autres non : quel bilan peut-on faire pour les sites réorganisés (CRNA-E, -O, -SO, CESNAC, Orly, Nice, Lyon) ? Pour les sites dont la réorganisation n'a pas abouti (CRNA-SE, -N, CDG) ? Pour les autres maintenances ?**

Pas concernés au SNA/O.

- **2-4-4 Pour les supervisions réorganisées : relation entre RSO et Chef de salle ?**

Pas concerné au SNA/O.

- **3 - Éléments de débat relatifs au corps IESSA dans la filière technique**
- **3-3 CONDITIONS DE TRAVAIL,**



- 3-4 MOYENS,
- 3-5 ELEMENTS STATUTAIRE : CARRIERES & SALAIRES, RECONNAISSANCE DU CORPS,
- 3-6 EFFECTIFS,
- 3-7 RELATIONS DU CORPS,
- 3-8 MOBILITE GEOGRAPHIE ET MOBILITE FONCTIONNELLE,
- 3-9 ATTRACTIVITE.

=> Quels sont vos ressentis et commentaires éventuels ?

GT METIERS ET QUALIFICATION

Éléments de débats

METIERS

- bilan de la mise en œuvre des méthodes qualité et de gestion de la sécurité

(cf : Filière technique, 1.4.2)

- maîtrise des systèmes
- connaissance de nos partenaires : autres ANSP, gestionnaires aéroportuaires, compagnies ...

Pas ou peu d'information sur le fonctionnement de nos homologues !

- langue anglaise

Le constat de la grande faiblesse des IESSA en anglais est confirmé. Au-delà de ce simple constat, il convient de comprendre et de tirer les conséquences de la situation. L'apprentissage des langues étrangères et surtout l'apprentissage de l'anglais est l'échec du système scolaire français. Le faible niveau d'anglais des IESSA, voire celui d'autres corps techniques c'est aussi l'échec de la DSNA. En effet, qu'a-t-on fait ? Quelle organisation a-t-on mise en place jusqu'à maintenant pour permettre l'amélioration, voire le simple maintien du niveau d'anglais des IESSA ? Là encore pratiquement aucun moyen ou aucune structure organisée n'a été mise à disposition de manière durable. Quelques services ont essayé de mettre en œuvre quelques actions ponctuelles mais sans que cela perdure dans le temps.

Une action d'envergure nationale décidée à brève échéance est souhaitée et serait de nature à montrer la volonté affichée de la DSNA à prendre en considération les remarques des IESSA. Le principe d'une « brique » anglais telle qu'il en existe au niveau de la validation des compétences techniques des IESSA est une piste à creuser.

Il y a une volonté forte des IESSA à apprendre l'anglais.

Éléments de débats

CERTIFICATIONS

- **optimisation du nombre de certifications : QT/AE, Mémoire ENAC/QTS, PLF/PEQ**

L'équilibre entre les formations initiale et continue est apprécié. Le principe du cursus mémoire, QT, QTS est considéré comme un acquis valorisant.

L'application des mesures liées à la PEQ manque de souplesse : - Obligation de faire des stages pour le principe sans bénéfice pour l'agent et le service.

- **autres certifications : QST/DO, instruction, encadrement ... ?**

Améliorer la préparation à la prise de postes d'encadrement.

- **équilibre certification-formalisation / flexibilité**
- **absence de mise en œuvre de la licence de personnel de maintenance**

Dans leur grande majorité les IESSA ne semblent pas demandeur d'une licence.

Éléments de débats

FORMATIONS

- **objectif de la formation initiale et masterisation**

La formation initiale des IESSA est considérée adaptée. Il n'y a pas de revendication particulière liée à la « masterisation ».

- **politique de formation tout au long de la vie d'un système**

La formation continue mise en place lors du déploiement des nouveaux systèmes et équipements est bien assurée. Par contre, la formation au cours de la vie des systèmes est moins bien organisée, notamment quand il s'agit de formations constructeurs.

- **place de l'ENAC dans la formation système**

L'ENAC, école reconnue et appréciée, doit garder toute son importance. Il y a une inquiétude grandissante chez les IESSA dans le fait que l'ENAC distribue de moins en moins de stages

relatifs aux équipements (projet CSS-IP, etc...). Les stages constructeurs étant, à l'inverse, plus nombreux.

– **moyens de formation - simulateurs techniques**

Il n'y a pas de formation au monde opérationnel. Il n'existe aucun système de simulation au niveau technique, même générique pour l'entraînement aux modes dégradés.

– **« statut » des instructeurs (locaux et ENAC)**

Le statut des instructeurs ENAC n'est pas assez valorisé.

Éléments de débats

MOBILITES

– **source de désorganisation : déséquilibres nord / sud, allongement du temps de prise de poste ...**

Le vieillissement du corps des IESSA du fait du déséquilibre entre les recrutements et les départs en retraite inquiète fortement les agents. Il faut assurer un corps dynamique. Les recrutements permettent d'alimenter les sites du Nord et d'assurer une mobilité équilibrée.

– **attractivité de certains organismes**

– **accès à certaines fonctions**

– **nombre de recrutements**

Les recrutements actuels ne permettent pas de combler les départs en retraite. Le pic des départs en retraite lié aux recrutements du début des années 70 va engendrer de très grosses difficultés dans les services. Au-delà de cet aspect, les faibles recrutements actuels ne permettront pas l'absorption de la charge de travail induit par l'arrivée des nouveaux équipements et des périodes de transition que l'on nous prédit. Les services éprouvent déjà actuellement des difficultés à assurer la prise en charge des contraintes réglementaires en termes d'études de sécurité, etc...

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Direction générale de l'aviation civile

Orly, le 30 juin 2011

Direction des services de la Navigation aérienne

Direction des opérations

Services de la Navigation aérienne région parisienne

Organisme Orly – Aviation générale

SYNTHESE EG IESSA

Référence : SNA-RP/ORY/ST/2011/

Affaire suivie par : Marc Le Mouël

Marc.le-mouel@aviation-civile.gouv.fr

Tél. : 01 49 75 66 21 – Fax : 01 49 75 66 39

Objet : Synthèse EG IESSA pour le SNA-RP/ORY

Introduction

Ce document est la synthèse des échanges issus des réunions de débriefing des agents du service technique Orly et aviation générale. Il est constitué de positions individuelles ou collectives exprimées lors des débats qui ne représentent pas obligatoirement une majorité d'IESSA.

Il concerne à la fois la démarche des Etats Généraux IESSA et les éléments de débats que les groupes de travail ont exposés dans leur note de contexte.

Le comité de rédaction est composé de : Frédéric Huslaing, Christian Granet, Jean Verger, Marc Le Mouël. Les agents du SNA-RP/ORY ont contribué à l'élaboration et à l'enrichissement de ce document.

Déroulement de la Phase 1

Deux réunions de présentation ont été tenues pour l'ensemble des SNA-RP-Sud comprenant Orly - Aviation Générale et CRNA/N, la DO, la DTI :

- 9 mai : Environ 50 personnes présentes avec la participation de l'encadrement supérieur.
- 19 mai : 15 personnes présentes avec également la participation de l'encadrement supérieur.

Dès le mois d'avril, deux réunions de débriefing ont été programmées les 10 et 24 juin. Des réunions complémentaires ont été organisées en juin entre les réunions de débriefing pour favoriser le débat avec l'ensemble du personnel volontaire :

- 7 juin – réunion de débriefing : 3 IESSA, 2 membres GT, adjoint et chef de service,
- 10 juin : 2 IESSA, adjoint et chef de service,
- 15 juin : 1 membre GT, adjoint et chef de service,
- 21 juin – réunion de débriefing : 2 IESSA, 1 membre GT, chef de service,
- 24 juin : 4 IESSA, adjoint et chef de service,

- 30 juin – réunion de débriefing : 3 IESSA, adjoint et chef de service, 1 membre GT

Pour alimenter le débat, un tableau papier a été mis à la disposition des IESSA en salle de supervision afin qu'ils puissent rédiger de façon libre des idées, remarques, questions sur les états généraux. Ces éléments ont été repris dans les réunions de juin.

Lors des différentes réunions de cette phase 1, l'essentiel des débats a porté sur la démarche États Généraux, les objectifs poursuivis par l'administration au travers de cette démarche, le manque de confiance des IESSA pour conduire en commun avec l'administration cette démarche sans arrières pensées.

Démarche États Généraux

- L'organisation

Lors des réunions de présentation, la présence de l'encadrement supérieur a pu restreindre les échanges entre les IESSA.

Il existe un sentiment d'improvisation avec un calendrier trop resserré, la démarche est perçue comme insuffisamment structurée en amont ce qui la discrédite.

Le choix des membres des GT n'a pas été transparent, trop de membres de l'encadrement, peu de gens en roulement.

Le respect de l'anonymat du questionnaire est mis en doute, les IESSA reçoivent un mail de confirmation de Philippe Merlo (vu comme de l'amateurisme de la part d'ENAXION)

- Les outils

La diffusion des documents a nécessité trop de papier.

Les documents sont trop denses pour être analysés sur une période aussi courte.

L'ergonomie du questionnaire est jugée inadaptée avec de nombreux problèmes de sauvegarde. Le questionnaire n'est pas homogène entre les GT, particulièrement long vers la fin ce qui entraîne un découragement pour y répondre.

Le fait de présenter les GT de manière linéaire désavantage les derniers GT (lassitude).

Certains questionnaires sont basés sur un trop grand nombre de questions ouvertes. Les agents s'interrogent pour savoir comment seront analysées, interprétées et prises en compte les réponses aux questions ouvertes ?

- Le contenu

- Objectif de la démarche

Les états généraux sont présentés comme une réponse à un malaise IESSA alors que celui-ci n'est pas partagé par les agents. Le projet de FABEC fusionnel ne convenait simplement pas aux IESSA. Il remettait en cause à terme la notion de maintenance intégrée, entraînait l'externalisation d'une partie de l'activité et de manière déguisée portait atteinte au statut des IESSA.

La démarche ne paraît pas claire et semble porteuse d'objectifs masqués entraînant un sentiment de réticence et de suspicion de la part des IESSA. Les personnels se demandent s'il existe une volonté d'instrumentaliser le malaise.

Les IESSA ont l'impression de se voir imposer une vision de l'avenir présentée comme inéluctable au travers des notes de contexte. Les questions semblent orientées. Il existe un risque de tri des contributions, à l'issue duquel, ne seraient retenues que les idées ou pistes confortant cette vision de l'avenir. Le terme États Généraux, au contraire, fait plutôt référence à une démarche ouverte et ascendante.

Les IESSA ne se sentent pas suffisamment informés par la DSNA sur sa politique et les enjeux à venir. Ils perçoivent donc les EG IESSA comme une façon déguisée de palier à ce manque.

Enfin, le fait d'avoir voulu imposer le dernier protocole alors qu'aucune organisation syndicale représentative des IESSA ne l'avait signé ne favorise pas la confiance.

- Le rôle des organisations syndicales

N'ayant pas réussi à atteindre ses objectifs lors du dernier protocole, l'administration souhaite à l'aide des EG IESSA mettre en place sa vision concernant l'avenir des IESSA.

Les EG IESSA en tant que démarche ouverte sont perçus comme un moyen de mettre "hors circuit" les organisations syndicales. Même si l'ensemble des IESSA ne se reconnaît pas obligatoirement dans les positions portées par les organisations syndicales, il souhaite que la démarche EG se fasse avec elles. Un futur protocole devrait intégrer les conclusions des EG.

- Périmètre de la démarche

Le périmètre proposé est perçu comme trop restrictif. L'enjeu est si important que l'on doit à la fois intégrer le cœur de métier IESSA et l'ensemble de la filière technique tout corps confondu.

- Conclusion

Les débats internes au service ont porté essentiellement sur la démarche plutôt que sur le fond (éléments de débat).

Cette démarche mobilise beaucoup de temps. Certains agents ne peuvent pas s'y investir par manque de disponibilité, ou ne le veulent pas par manque de confiance, ayant l'impression que les conclusions sont connues d'avance.

L'adhésion aux États Généraux IESSA n'est pas acquise, la majorité des personnels n'ayant pas confiance en la démarche. Pour aborder dans de bonnes conditions la phase 2 et emporter l'adhésion des IESSA, il est nécessaire d'améliorer la démarche pour amener le débat sur le fond.

GT Enjeux Européens

- Stratégie DSNA

Certains agents notent que le volet Europe permet de prendre conscience des enjeux. Les logos SESAR et FABEC sont présents sur les documents alors qu'il existe très peu de communication officielle sur ces sujets.

Les agents s'interrogent sur la capacité de la DSNA à influencer les orientations européennes.

Les agents souhaiteraient avoir une vision claire de la stratégie DSNA. Ils seraient prêts à étudier les évolutions techniques, organisationnelles qui en découleraient tant que le statut de la fonction publique est préservé.

- Équipes intégrées et participation aux travaux européens

Travailler au sein d'équipes intégrées chez des industriels ne risque-t-il pas de favoriser ceux-ci ?

Travailler chez un industriel, n'est-il pas contradictoire avec le principe d'appel d'offres et d'équité ?

La notion d'équipe intégrée ou la participation aux travaux européens sont jugées intéressantes et nécessitent des ressources. Le contexte de la RGPP permet-il d'obtenir

ces ressources supplémentaires, ou sont-elles à rechercher en interne dans la réorganisation des services et l'abandon de certaines activités ou en externe dans le redéploiement des effectifs ?

La réorganisation des services de maintenance conforme au protocole précédent permet-elle d'y répondre ou faut-il aller au delà ?

Le recrutement de profils très techniques ne maîtrisant pas obligatoirement l'anglais ne favorise pas la participation aux travaux européens.

- Les inquiétudes

Le FABEC rentre en conflit avec notre modèle de maintenance intégré actuel (expression de besoin, conception, installation, maintien en conditions opérationnelles, formation, reconnaissance, conditions salariales). Les IESSA ne veulent pas voir une partie de leur activité « externalisée ».

GT Nouveaux Systèmes Techniques

Les IESSA constatent que les systèmes actuels, dès lors qu'ils sont développés ou achetés en commun, ne répondent pas aux besoins. Le contexte FABEC, l'arrivée de marchés européens amplifieront ce phénomène et entraîneront un manque de réactivité dans la prise en compte des évolutions des systèmes (gestion des EB et des FFT). Seules les EB pouvant intéresser plusieurs prestataires seront implémentées.

Où en est le projet OPERA ? Les IESSA souhaitent connaître la stratégie relative à l'ensemble des projets structurants de la DSNA qui auront des impacts aussi bien sur le plan technique qu'organisationnel.

GT Organisation de la filière Technique

Le questionnaire est trop long, il est difficile de s'investir dans toutes les rubriques.

- Questions jugées intéressantes :

Bien définir l'enveloppe et sa profondeur, quelle orientation stratégique prend-on ?

La question sur l'orientation vers de nouvelles activités ou bien le resserrement sur le cœur de métier, ne sont pas perçus comme la traduction d'une réelle volonté mais la réponse à une contrainte sur les ressources humaines. Les conséquences de la politique RGPP sont sous-entendues dans le document sans être clairement présentées.

Ne doit-on pas intégrer dans notre réflexion dès à présent le fait qu'il n'y aura pas de ressources humaines supplémentaires disponibles ?

Étendre notre champ d'action à des prestations hors domaine NA ?

Faute d'aborder clairement la mise en œuvre de la RGPP, il est difficile de se prononcer sur la prise en compte de nouvelles activités.

Une telle orientation placerait de fait la DSNA (prestataire) dans une attitude concurrentielle et remettrait en cause le statut des personnels.

- Organisation du Service Technique d'Orly

Le fonctionnement en maintenance banalisée donne aujourd'hui satisfaction. Il s'appuie entre autre sur des outils et des architectures adaptés pour ce type de maintenance. L'arrivée de systèmes européens "clé en main" sera-t-elle compatible avec ce type de fonctionnement ?

Les services techniques ont été organisés pour répondre à une activité de maintenance (MO, MS). Aujourd'hui nous constatons une augmentation des activités hors de ce périmètre et qui nécessitent un suivi dans la durée et des agents hors alternance : gestion de projets, installations, étude de sécurité, gestion de la qualité, GT, travaux européens... Face à ce constat doit-on remettre à plat notre organisation et le périmètre de nos missions ? Doit-on spécialiser, mutualiser certaines activités ?

- Politique basse couches

Au-delà des évolutions techniques, les évolutions CA peuvent également engendrer des modifications dans l'organisation des services techniques.

Quel sera le devenir des IESSA des approches regroupées ?

GT Métiers et Qualification

Dans le dossier de présentation le rôle de l'ENAC est très peu évoqué et mériterait d'être développé.

Comment concilier une formation de généraliste et de spécialiste adaptée au premier emploi ?

Il faudrait réfléchir au nécessaire partenariat entre l'ENAC (vision généraliste) et les centres (vision spécialiste).

Les centres n'ont pas pris conscience qu'ils sont associés à la formation initiale.

Compte tenu de l'évolution des systèmes et des métiers, un recrutement et une formation initiale basés sur l'électronique sont-ils toujours adaptés ?

L'évolution du diplôme ENAC vers un diplôme LMD ne risque-t-elle pas de diluer la spécificité navigation aérienne ?

Le terme Electronique dans IESSE est-il porteur d'avenir ?

Les fonctions d'encadrement ne sont pas valorisées et plus particulièrement la fonction d'assistant de subdivision qui permet d'en constituer le vivier. Comment renforcer l'attractivité du poste pour amener de plus en plus de jeunes IESSA à y accéder ?

Quelle sera l'articulation entre les EG IESSA et les EG encadrement ?

Destinataires :

PJ :

Copie à :

Bilan restitution états généraux site de CDG-LB

2 réunions se sont déroulées les 07 juin 2011 et 28 juin 2011 en présence de 2 participants des groupes nationaux :

MM Blottin et Tisne

15 participants à la 1ère réunion, moins d'une dizaine à la seconde..

Remarques générales sur l'organisation de ces présentations :

- Il est difficile de mobiliser les IESSA en cette période car très sollicités par ailleurs :
 - o Réhabilitation CANA
 - o CSSIP
 - o Formations dans le cadre du renouvellement PLF

Les participants ont considérés que toute la documentation nécessaire pour ces états généraux avait été largement rendue disponible (envoi par mail) + documentation papier en supervision.

Tous les agents ont reçu le questionnaire.(sondage)

Beaucoup de questions et d'inquiétudes concernant ce questionnaire.

Dans un premier temps les membres participants aux différents GT s'étonnent (« indigner serait même plus approprié ») que ce questionnaire soit fait en parallèle de leur travail sans aucune concertation. Et on le sentiment d'être discrédité vis-à-vis de leur collègues.

- pourquoi ce questionnaire n'est il pas venu en amont des GT ?
- Quelle est la stratégie de ce questionnaire ?
- Il est surprenant que la première question pour des états généraux IESSA soit : « quel est votre corps d'appartenance »

Beaucoup d'IESSA se sont arrêtés au remplissage du questionnaire à la question « seriez-vous prêt à aller travailler dans le privé.... »

Par conséquent il ressort des échanges que le sondage/questionnaire (non anonyme) discrédite la démarche « Etats généraux » dans laquelle une ambiance de confiance à l'intérieur des groupes de travail s'était instaurée.

Les Agents ont relevés l'utilisation de langages tels que « manager, productivité » ... peu familiers dans nos activités.

Remarques plus générales :

1. -Le niveau 2 en maintenance n'apparait pas dans les documents, comment le positionne t'on au regard du SLI ?
2. On a peu parlé d'harmonisation de la fourniture en énergie et particulièrement des différences faites entre CRNA et SNA.
3. La bureautique n'a pas été abordée
4. les « petits » terrains font ils parti du périmètre d'étude ?

5. On reçoit de plus en plus d'applications « mal filialisées » sans que cet aspect soit pris en compte. Les exemples locaux récents de DMAN et RWSL illustrent le ressentiment de plus en plus fort de transfert de responsabilité vers les centres.
6. Cela entraîne des niveaux de compétence et d'expertise à maintenir de plus en plus importants et des exigences croissantes de disponibilité des services exploitation.
7. doit on continuer à maintenir les « petits » centres et les gros centres de la même manière ? (ambiguïté)

Question subsidiaire : pourra-t-on demander des modifications de la note de synthèse ?

Déclaration de la CGT :

« Vu la démarche et l'action, c'est un raté, on demande un dialogue avec des négociations sociales réelles. La RGPP est une mauvaise chose et on demande un 4ème grade HEA IESSA et un taux de PEQ dès la QT sans attendre la QTS.

Avis de l'animateur : chef de service ST

Les travaux au sein des groupes ont bien été représentés et les participants se sont fortement impliqués. Ils ont su intéresser leurs collègues à travers les différentes présentations. Il est par contre évident que le sondage envoyé aux IESSA a été très démotivant pour le reste de la démarche

ETATS GENERAUX - IESSAs

Synthèse SNA-Sud

Rédacteur : Comité de rédaction

Participants

E.Berthou, A.Maurice, P.Darbo, B.Ruan, P.Ausina, A.Bernat, A.Pagni

1. Participation aux présentations et débats

L'effectif IESSA du SNA Sud est de 56 agents dont 6 sur 2 aérodromes satellites (4 à Limoges et 2 à Tarbes).

50% ont participé aux présentations des travaux des GT.

35% ont participé aux débats-consultations.

3 GT sur 4 comptaient un contributeur du SNA sud, seul le GT Europe n'en comptait pas.

2. Les points débattus

2.1. Au fil des débats

1. Question EUROPE il y a un problème de communication, nous n'allons pas vers l'Europe mais elle ne vient pas vers nous non plus. Il n'y a pas de peur chez les IESSA, mais des questions sur la manière de s'intégrer dans un système qui semble échapper à notre maîtrise.
2. Sentiment qu'au niveau EUROPE tout est décidé et se met en place, pour donner notre avis il faudrait savoir. Nous demander notre avis sur notre place vis-à-vis des industriels est une grande première. Il y a une forme de démagogie à nous demander ce que l'on veut sans connaître la stratégie de la France et de la DGAC.
3. Il y a une contradiction entre la volonté de diminuer les effectifs et l'affichage des charges supplémentaires.
4. La DSNA veut-elle continuer à acheter des systèmes maîtrisés par ses personnels ?
5. Il paraît surprenant que les EG IESSAs ne tiennent pas compte des attentes du contrôle.

2.2. GT EUROPE

1. Le groupe (les agents ayant participé aux débats) considère que tous « les éléments de débats » présentés dans le PPT-Toolkit sont pertinents **MAIS** que l'administration doit répondre aux questions posées dans ce PPT et que c'est sur ces réponses que devront porter les questions de l'enquête finale.

2. Au niveau SESAR ceux sont les industriels du SJU qui imposeront leur modèle économique, forts de leurs investissements bien supérieurs à ceux des ANSPs. Il faut s'attendre à l'affrontement classique des secteurs privé et public. La démarche des EG n'est pas en mesure d'influencer cette nouvelle donne.
3. SESAR prône l'universalité des systèmes développés par le SJU sans se soucier de la non universalité des méthodes de travail de la CA. Coté technique, le sentiment que l'Europe risque de niveler par le bas les systèmes et les compétences est exprimé.
4. Le MASTERPLAN SESAR déroule son plan A, les risques d'échecs sont identifiés sans pour autant décrire de plan B. Comment les besoins des ANSPs seront-ils pris en compte ?

2.3. GT Organisation des services

1. L'organisation et le « qui fait quoi » des services centraux (SDPS, DO, DTI) est peu visible, peu compréhensible, ces services sont peu réactifs. Pour les évolutions, la communication d'un plan d'action national est souhaitée.
2. La maîtrise des systèmes passe par une DTI forte avec une expertise issue des centres, il faut rendre attractif ce service (horaires, avancement, allègement des charges administratives). Son organisation actuelle a tendance à l'éloigner de la réalité des centres.
3. La place et les attributions de PIE dans les centres ont été évoquées.
4. Pour l'organisation des ST opérationnels la démarche de bon sens devrait consister à définir en premier lieu le niveau de service attendu et d'en déduire les moyens et organisations ad hoc. A quel niveau la DSNA va-t-elle positionner le curseur de la maîtrise des systèmes ?
5. Une piste de réorganisation serait de mutualiser les ressources des CRNA et des Approches. Leurs moyens pourraient techniquement cohabiter, les IHM du CTL APP seraient déportées à l'aéroport. L'exploration actuelle serait plutôt de regrouper les TMA.
6. La particularité de la maintenance de Blagnac est d'assurer une MO de spécialistes, gage d'une bonne maîtrise de ses systèmes. Les agents, ainsi que le service exploitation, en sont satisfaits, qu'en est-il dans les centres réorganisés ?
7. Pour la suite des débats il semble nécessaire de clarifier et notamment au regard du SLI ce que couvre les activités de MCO : interventions temps réels en MO/MS, paramétrage sur demande de travaux de la CA, échange standard des modules, évolution des fonctionnalités des systèmes.
8. Crainte des conséquences des réductions d'effectifs sur la situation des IESSA en poste sur les aérodromes satellites.

2.4. GT Nouveaux Systèmes

1. L'arrivée des nouveaux systèmes et équipements ne fait pas peur, la profession a toujours su absorber les nouvelles technologies. La crainte est de devoir assurer un MCO (en condition d'exploitation temps réel), sans formation adaptée, sans support DTI, sans validation amont, sans moyens de tests ni supervision. (cf. le déploiement de CHMI et de MESANGE). Il faut refuser que les paramétrages partent chez les industriels et s'opposer à un nivellement des compétences vers le bas.

2. Le nouveau type de partenariat avec l'industriel permettra t'il de répondre aux besoins fonctionnels et de sécurité ? Un REX sur les derniers déploiements permettrait d'ajuster ce fonctionnement fort de l'expérience acquise.

3. Les IESEA (centres et DTI) sont actuellement en capacité d'assurer un MCO de très longue durée (20 ans et plus) sur un certain nombre d'équipements critiques (radio, radar, radio nav, etc.). En sera-t-il de même dans le futur ? Quel serait le coût d'un MCO externalisé ? Un industriel peut-il maintenir dans le temps une équipe réactive, compétente et consciente de la réalité ATM, dans le temps compte tenu de la pratique du turn over ? La formation, l'implication dans les validations, et les interventions au quotidien permettent cette expertise nécessaire à la sécurité.

4. Le déploiement des nouveaux systèmes de navigation et d'atterrissage devient une réalité, il faudrait enfin diffuser un calendrier pour que les agents du domaine se positionnent sur leur avenir.

2.5. GT métiers et qualification

Il est fait état d'une complexité grandissante dans les qualifications statutaires et réglementaires enchevêtrées. La longue durée de formation jusqu'à l'obtention de l'AE rend un jeune IESEA ou un IESEA affecté indisponible pour le service pour cette durée.

L'importance de la licence pour la profession est évoquée. Il est regretté que ce dossier n'avance pas.

Le besoin de clarifier un statut des instructeurs (ENAC et en centre) a été débattu. Il est évoqué un parallèle avec le statut ICA.

L'exigence d'un bon niveau d'anglais est mise en avant. La formation continue doit être développée en conséquence.

3. Synthèse et éléments fondamentaux

Le groupe a identifié et hiérarchisé les éléments fondamentaux pour la suite de la démarche :

Commun à tous les GT : La DSNA doit définir ses objectifs essentiels et sa stratégie, la faire connaître.

1. **Maitrise** des systèmes opérationnels à la DTI et dans les centres pour offrir un niveau de sécurité élevé et réactif. La profession veut rester maître du positionnement du curseur de « la maîtrise système »
2. Cette première exigence passe par **des impératifs de recrutements** ciblés sur la DTI et l'ENAC.
3. **La DTI et l'ENAC** doivent être soutenus comme bases de l'édifice.
4. **Le service rendu** doit l'être en temps réel à l'écoute de la CA, de proximité, et assuré par le service public.

5. La culture des REX/audit tant prônée dans les centres opérationnels devrait aussi s'appliquer sur :

- L'externalisation des services et des compétences.
- Les réorganisations (DTI, centres réorganisés). Faut-il poursuivre ?
- Les projets en difficultés (P6 APP, VIGIE, CssiP, ..)

6. Se poser la question du MCO des systèmes actuels en cas d'échecs de certains projets SESAR-plan A (cf. Ancien projet FAA) et pour la transition.

7. Le manque de clarté dans la conduite des EG, fait craindre un manque de résultat face à l'attente des centres.

SNA Sud

Comité de rédaction



DSNA

.....SNA/S
..... Service Technique

ETATS GENERAUX

Date de Réunion : 9 et 15/06/2011
Date de Diffusion : 30/06/2011



DSNA

.....SNA/S

..... Service Technique

ETATS GENERAUX NOTE de SYNTHESE

Date de Réunion : 9 et 15/06/2011

Date de Diffusion : 30/06/2011

Note de synthèse Etats Généraux IESSA

SNA SE NICE

Préambule

Il a été demandé aux centres de rédiger une note de synthèse pour faire suite aux travaux menés par les groupes issus des Etats Généraux IESSA.

Une présentation a été effectuée début mai à Nice par deux membres des GT en présence du chef du service technique et du chef de centre. Une vingtaine d'IESSA a suivie cette présentation. L'originalité de la démarche a été soulignée par l'auditorium. Cependant ont été évoqué, le manque de clarté de la stratégie DSNA et le fait que « les blessures » (FABEC intégré, Protocole) ne sont toujours pas refermées.

Le travail de rédaction a été entièrement confié à 4 IESSA opérationnels. Du fait de la précipitation dans laquelle est menée cette première consultation et des contraintes de disponibilité des agents propre au centre (tour de service, suivi des nouvelles installations, période événementielle), il a été difficile d'impliquer une part représentative des IESSA du service technique. Ainsi, deux réunions ont été organisées. : la première, fin mai, a réuni dix IESSA et la seconde, mi juin, en a réuni six.

Ce document est une synthèse des avis récoltés lors des deux réunions/débats.

Synthèse

1 – La démarche EG

A Nice, les IESSA reconnaissent l'originalité de la démarche. Cependant, dès la première réunion, des remarques ont été émises : D'une part, le planning des EG apparaît trop serré, cette consultation semble précipitée à la veille de l'été, d'autant que les sujets abordés sont parfois difficiles à appréhender.

D'autre part, une majorité pense que les représentants des organisations syndicales sont plus aptes à mener ces débats de part leur expérience sur ces sujet et leur légitimité en tant que représentant des personnels.

Pourquoi ont-ils été initialement écartés au moment de la composition des GT ? (ainsi que les DOM-TOM) Autre remarque : la méthode utilisée pour composer les GT n'a pas été homogène d'un centre à l'autre.

La DSNA n'affiche pas de stratégie : d'où une grande méfiance règne au sein du groupe des participants : même si tout le monde s'accorde à reconnaître qu'il est intéressant de mener certains débats et qu'il s'agit d'une occasion nouvelle de faire valoir nos idées, personne ne souhaite que les avis individuels qui peuvent émerger d'une telle consultation soient utilisés par la suite pour justifier des réorganisations non souhaitées par la majorité.

2- Le contexte difficile

Les IESSA rappellent qu'ils sont contre un principe de réduction arbitraire des coûts. Dans un contexte d'augmentation du trafic aérien, un investissement financier conséquent est nécessaire pour mettre en place l'avenir, tout en consolidant les architectures techniques actuelles.

Une politique de stricte application la RGPP n'est pas compatible avec la qualité de service qui est la notre (dans les centres, DTI, ENAC...). Il ne nous paraît pas possible de prendre en compte les évolutions techniques et réglementaires, de maintenir de nouveaux équipements en les faisant cohabiter avec les anciens, d'endosser de nouvelles tâches (qualité de service, encadrements...) sans un recrutement conséquent.

L'échec du dernier protocole et le récent conflit du CESNAC nous laissent entendre que l'administration n'est pas prête à répondre aux attentes des personnels. Il est nécessaire que ces conflits soient désamorcés et que le dialogue social reprenne enfin ses droits à la DGAC, sans quoi il est difficile de rétablir la confiance nécessaire à un débat serein.

Enfin, la mise en ligne prématurée du questionnaire a surpris la majorité des participants et n'a fait qu'accroître la méfiance vis-à-vis de ces états généraux.

Au vu des points précédents, la majorité a donc décidé de ne pas répondre à ce stade aux questions posées par les différents GT et de s'en remettre aux organisations syndicales pour reprendre en main les débats.

3- Les demandes abordées

Nous profitons que la parole nous soit donnée pour rappeler des points essentiels :

→ Nous sommes attachés à notre statut au sein de la fonction publique. Statut essentiel pour répondre à notre mission de service publique.

→ Nous estimons qu'il est essentiel de conserver une maîtrise maximale sur les équipements (matériels et applicatifs) dont nous avons la charge, ainsi qu'un niveau d'expertise élevée. Nous souhaitons ainsi par exemple que les codes sources des logiciels soient disponibles et utilisables à l'issu d'un développement industriel.

→ Nous estimons que l'alternance MO/MS est essentielle pour conserver notre expertise. La MO étant utile pour aborder la MS et inversement. La MO ne peut donc pas être simplement confiée à des opérateurs peu qualifiés s'appuyant sur des fiches réflexes. Nous pensons également que les spécificités de notre corps (MO/MS, encadrement, qualité de service, expertise...) sont une force et doivent être défendues au niveau européen pour faire face aux enjeux à venir.

→ Nous ne devons rien perdre de notre périmètre d'intervention mais au contraire l'élargir si possible à de nouvelles missions (dans le cadre de la sécurité aérienne).

→ Nous rappelons que nous nous sommes toujours adaptés aux changements par le passé. Chacun d'entre nous souhaite s'impliquer dans les nouveaux projets, dans le contexte européen et dans une recherche accrue de performance en termes de sécurité. Il paraît cependant difficile de le faire dans une stratégie de réduction du personnel.

→ Le niveau d'expertise de notre corps (à la DTI, en centre opérationnel) est indispensable pour le maintien de la qualité de notre travail. Nous ne voulons pas nous arrêter à un bas niveau d'expertise qui consisterait à faire des relances de systèmes et nous ferait perdre toute notre compétence.

→ Une formation en anglais (oral et écrit) efficace est indispensable pour assurer nos missions. Nous voulons qu'une structure soit adoptée pour que chacun puisse accéder à des cours d'anglais.

→ Nous estimons que dans des centres comme Nice, trop peu de moyens sont engagés pour la formation, gage du maintien de nos compétences. La subdivision DO-QS se sent démunie, elle a du appliquer les ESARR dans un contexte non cadré avec peu d'aide et de soutien.

Le comité de rédaction

***Rapport de présentation et de débat des états
généraux IESSA***

APPROBATION DU DOCUMENT

	TITRE	NOM ET SIGNATURE ¹	DATE
REDACTION	Animateur GT MQ, Adj chef de service	Alain Echegut	23/06/2011
VERIFICATION			
APPROBATION	Chef SNA SSE	Serge Callec	29/06/2011

Relevé des modifications

ÉDITION	DATE	MOTIF DES CHANGEMENTS	SECTIONS / PAGES MODIFIÉES
V 0.1	23/06/2011	Version initiale	Toutes
V1.0	29/06/2011	Version approuvée	Toutes

Diffusion

SUPPORT	DESTINATAIRES
Version papier	
Version électronique (Géode)	DSNA/AD, DO, SNA SSE/D, AD, ST, OCM/D, TE,

¹ La signature n'est apposée que sur le document papier. Pour les documents gérés et diffusés de manière électronique, le responsable du document doit s'assurer de la mise à disposition et de la diffusion de la version approuvée.

 	<p style="text-align: center;">SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i></p>	<p>EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 3/11</p>
--	--	---

Responsable document : Alain Echegut

TABLE DES MATIERES

1	LETTRE D'INVITATION A LA PARTICIPATION AUX JOURNEES BRIEFING ET DEBAT:	5
2	LA PRESENTATION DU DOCUMENT DE CONSULTATION :	6
2.1	PRESENTATION A MONTPELLIER.....	6
2.2	PRESENTATION A MARSEILLE	7
3	METHODE PROPOSEE POUR OBTENIR LES ELEMENTS PRIORITAIRES DE DEBAT.....	8
4	LES REUNIONS DE DEBAT.....	9
4.1	LES ELEMENTS IDENTIFIES PAR MARSEILLE EN PREPARATION AUX REUNIONS DE DEBAT	9
4.2	LES ELEMENTS IDENTIFIES PAR MONTPELLIER EN PREPARATION AUX REUNIONS DE DEBAT	10
4.3	DEBAT A MARSEILLE/MONTPELLIER	10

 	SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i>	EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 5/11
--	--	---

1 Lettre d'invitation à la participation aux journées briefing et débat:

Les Etats Généraux des IESSA ont été lancés en décembre 2010 afin de définir une stratégie d'évolutions des métiers de ce corps en ajustant leurs positionnements aux nouveaux enjeux européens et à la modernisation des systèmes techniques.

Ce nouvel environnement stratégique et technique conduit également à réfléchir à une organisation plus performante des services techniques et aux qualifications des personnels, dans le cadre des contraintes d'évolution des effectifs auxquelles la DSNA est soumise.

Quatre GT ont été ainsi constitués sur les thèmes suivants :

- Enjeux européens,
- Nouveaux systèmes techniques,
- Organisation de la filière technique,
- Métiers et qualifications

Chaque groupe a produit une note de contexte sur les thèmes évoqués qui identifie un certain nombre d'éléments de débat que nous souhaitons vous présenter. Une note « chapeau » mutualisera les éléments de contexte communs à tous les GT.

Ces notes vous seront transmises individuellement.

L'objectif recherché consiste à apporter à ces notes toute la complétude nécessaire, en concertation avec vous et avec l'ensemble des personnels des services de la filière technique.

C'est pourquoi nous vous invitons à participer aux réunions de consultation que nous souhaitons organiser en deux temps, le premier pour vous présenter ces documents, le deuxième pour en débattre.

La consultation se déroulera sur les sites de Montpellier et Marseille :

- Deux réunions de présentation (à Montpellier, le 23 mai de 13h30 à 17h30, à Marseille le 1 juin de 13h30 à 17h30)
- Deux réunions de débat (à Marseille le 20 juin de 13h30 à 17h30, à Montpellier le 22 juin de 13h30 à 17h30)

A l'issue de ces réunions, une analyse des retours sera effectuée afin d'enrichir un questionnaire plus poussé. Ce questionnaire vous sera transmis à l'automne.

Compte tenu des enjeux, une large participation à ces journées d'information et de débat est souhaitée. Les journées organisées pour chaque pôle sont ouvertes aux agents de l'autre pôle, notamment s'ils n'ont pu participer à la session nominale.

 	SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i>	EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 6/11
--	--	---

2 La présentation du document de consultation :

2.1 Présentation à Montpellier

- une petite dizaine d'IESSA du site, chef SNA et son adjoint, chef d'organisme, chef de DT, chef de service technique de Marseille

- introduction par Serge Callec Chef SNA SSE, puis le contexte est présenté par l'animateur du GT Métiers et Qualifications (MQ) qui, assure la partie « enjeux européens » (pas de participant du GT), s'enchainent les nouveaux systèmes techniques par Didier Durand, l'organisation de la filière technique par Gilbert Durand et Métiers et qualifications par l'animateur du GT MQ

- Globalement les présentations se sont bien passées, bonne écoute, peu de personnes (stage, CSSIP, etc.), les documents ont été distribués en séance.

-Les remarques générales:

- Impression de démarche analogue à celle mise en œuvre à France Télécom, la Défense nationale, etc..
- Peu d'illusion sur la finalité, sur l'utilisation qui sera faite de ce type de démarche, on ouvre au départ pour refermer à la fin (RGPP),
- La recherche d'une implication individuelle et collective aux EG nécessite une disponibilité des agents et donc des ressources humaines en nombre suffisant, ce qui n'est actuellement pas le cas.

-Proposition est faite d'organiser, entre la présentation et les débats, des "ateliers" de réflexion pour alimenter le débat futur, afin de faire vivre la démarche. Les participants considèrent que leur emploi du temps est plein et que ce sera difficile, reste la possibilité d'évoquer les thèmes à prioriser pour les débats futurs en réunion de service technique.

- constitution du comité de rédaction : pas d'accord en séance

Réactions enregistrées sur la présentation « enjeux européens »

Quelles sont les marges de manœuvre de la DSNA vis-à-vis d'un environnement européen de plus en plus contraignant ?

Les enjeux européens sont un moyen de convaincre les personnels de la nécessité de faire mieux avec moins.

Comment est organisée la maintenance dans les autres ANSP ? Les GT, constitués d'agents de base, ne peuvent répondre. Le modèle français est-il unique ? Besoin de savoir !

Quel sera au final le résultat de l'harmonisation de la maintenance des ANSP ?

Crainte d'une perte des compétences techniques de la DTI qui serait transformée en un gestionnaire de marchés.

Maîtrise des systèmes : quelle est la bonne démarche pour satisfaire cette exigence ?

L'objectif de baisse des coûts prônée par la Commission européenne risque de se traduire par une baisse des effectifs.

 	SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i>	EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 7/11
--	--	---

Réactions enregistrées à la présentation sur les nouveaux systèmes

Qu'est ce qui est stratégique pour la DSNA ? Système intégré/composant ? Les retours d'expérience d'achat de systèmes « sur étagère » montrent que les besoins ne sont pas toujours satisfaits (exemple VIGIE)

Allons-nous conserver la capacité technique pour valider les choix industriels proposés ? C'est un vrai choix et un élément de débat important.

Réactions enregistrées à la présentation sur l'organisation filière technique

Faut-il travailler sur mise à disposition des IESSA sur des missions non aviation civile alors que l'on a du mal à définir les missions que l'on souhaite garder ?

Interrogation sur la méthode de dépouillement des questions ouvertes dès la phase 1 ?

Combien d'IESSA pour la MO ?

Réactions enregistrées à la présentation « métier et qualifications »

Le besoin d'instructeurs venant de l'opérationnel est réel mais il y a un problème d'attractivité de la fonction de formateur pour un IESSA.

2.2 Présentation à Marseille

- une vingtaine d'IESSA, encadrement compris, étaient présents ainsi que le chef SNA SSE et son adjoint et le chef de service technique de Marseille

- introduction par Serge Callec Chef SNA SSE, puis le contexte est présenté par l'animateur du GT MQ, la partie « enjeux européens » par Mr GRANET membre du GT, s'enchainent les nouveaux systèmes techniques par Didier Durand, l'organisation de la filière technique par Gilbert Durand et Métiers et qualifications par l'animateur du GT MQ

Globalement les présentations se sont bien passées, bonne écoute, (stage, cssip, etc..), les documents ont été distribués en séance.

Remarques additionnelles à celles enregistrées à Montpellier:

Influence des débats des EG par rapport aux enjeux européens alors que le processus est déjà bien engagé.

Rôle des IESSA au sein de ces EG ?

Modèle en V : souhait des IESSA d'aller aussi en profondeur que possible dans ce modèle (définition, spécifications, développement, test, validation, MCO, etc.)

Participation amont des industriels au programme SESAR : crainte des IESSA de voir les marges de manœuvre réduites quand il s'agira de choisir l'industriel en charge de la réalisation.

Souhait des IESSA de conserver le périmètre MOMS actuel.

Le travail en équipe intégrée suppose un dimensionnement approprié des services opérationnels.

Constat que les produits de supervision technique livrés clé en main ne sont pas adaptés au besoin.

Quel avenir pour l'ENAC dans un contexte européen ? Disparition progressive des équipements techniques opérationnels disponibles au sein de l'école pour dispenser la formation.

 	SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i>	EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 8/11
--	--	---

Effort important à fournir dans la formation à la langue anglaise pour la mise à niveau des IESS et leur aptitude à maîtriser les systèmes européens (problème générations ?)

3 Méthode proposée pour obtenir les éléments prioritaires de débat

Rappel de la méthode :

Il est essentiel de disposer des thèmes que les IESSA souhaitent débattre avant les 2 journées programmées. Ces thèmes peuvent être issus des notes des GT, des éléments de discussions lors des journées de présentation ou de sujet débattus entre IESSA entre les journées de présentation et celle des débats.

Il est rappelé qu'il est essentiel de lire les notes issues des GT pour disposer des éléments des discussions au sein des GT et pour profiter des travaux des GT dans la recherche d'éléments de débats prioritaires pour les IESSA dans la liste de tous les points soulevés.

Un comité de rédaction, nommé lors des journées de présentation, a pour mandat de rédiger une note de synthèse des débats sur chaque site. Cette note doit permettre de remonter les avis des IESSA et s'inscrit dans la démarche de la consultation.

La consultation individuelle et anonyme se fait par le questionnaire en ligne (vous avez reçu un mél pour l'accès). Un site internet dédié (www.EG-IESSA.fr) permet de retrouver toutes les informations sur le EG, sur la démarche et sur le planning ainsi que de déposer des thèmes ou éléments dans la boîte à idées.

Afin de préparer au mieux les journées de débats, lors de la présentation à Marseille, il a été proposé de demander aux IESSA et aux personnels des filières techniques de noter sur un tableau blanc (installé dans un endroit stratégique comme point café, espaces communs de la technique...) des thèmes de débats jugés prioritaires. Les échanges entre collègues au café peuvent servir pour alimenter l'identification de thèmes et pour faire mûrir collectivement les réflexions.

Ces éléments de débats (5 à 10 thèmes) seront les entrées des réunions des 20 et 22 juin.

Le comité de rédaction rédigera, pour chaque journée de débat et pour chaque site, une synthèse de ces débats. Dans la démarche des EG, ces synthèses seront des éléments d'entrée du questionnement de la phase 2 (après l'été). Elles doivent refléter parfaitement les avis des IESSA pour préciser les pistes d'évolutions possibles. C'est les raisons de l'appel aux IESSA autres que l'encadrement pour ces comités de rédaction et de la projection des prises de notes en séance pour la note de synthèse pour chaque journée de débats.

Pour les participants aux réunions de présentation et pour les représentants des GT nationaux sur les sites, invitation est faite de rappeler les enjeux de ces EG aux collègues n'ayant pas pu participer aux réunions de présentation. Il est essentiel que la démarche soit la plus collective possible

Comités de rédaction constitués :

- Montpellier : Edith Pelous, Bruno Grau, Alain Echegut, Patrick Calmejjane et xxx (besoin de 2 IESSA)
- Marseille : Gérard Combey, Jean Prost, Alain Echegut, Patrick calmejjane

4 Les réunions de débat

4.1 Les éléments identifiés par Marseille en préparation aux réunions de débat

4.1.1 Les enjeux européens

- Place de la DSNA dans l'Europe
- Avenir de la DTI
- Relation avec l'industriel et à quel niveau
- Statut ATSEP européen ou statut fonction publique

4.1.2 Nouveaux systèmes techniques

- Echéances
- Quelle sera l'implication des IESSA dans ces projets au niveau maintenance
- Dans d'autres pays européens les systèmes sont supervisés nationalement, est-ce-que ce sera le cas pour ces nouveaux systèmes européens

4.1.3 Organisation de la filière technique

- Périmètre de la filière
- Profondeur d'expertise
- Rôle des services centraux
- Maintien expertise DTI (attractivité)
- Qui fera quoi ? :
 - o Suivi/installation
 - o Aspect réglementaire
 - o Epistil/dossier de sécurité
 - o Rôle de la DTI
- Qui s'occupera de l'énergie des blocs techniques (BT/HT/MT), conclusions du GT Energie

4.1.4 Métiers et qualifications

- Formation des IESSA (attractivité des postes ENAC)
- Expert confirmé senior comme à la DTI pour les Subdivisions installations (similaire à DTI)
- Quatrième grade HEA pour tous (accéléré pour les chefs, vitesse normale pour les autres)

 	SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i>	EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 10/11
--	--	--

- Pas normal de bloquer les gens plus de 5 ans au 11EME échelon
- Formation ingénieur qualité ISO 9001/14001 pendant la formation
- Reconnaissance titre ingénieur
- Anglais
- Formation sur site : réglementairement, on touche de moins en moins les systèmes cause MISO. Aura t on des systèmes de test simulations pour la formation à l'instar de SCANSIM ,
- Formation énergie BT/HT
- Rééquilibrage de la QS dans la conduite des projets (trop de projets freinés par cette nouvelle activité omnipotente)

4.2 Les éléments identifiés par Montpellier en préparation aux réunions de débat

- clarification de la politique DSNA et des moyens mis en place.
- renforcement de la DTI pour avoir un correspondant DTI sur chaque matériel.
- maintien des fonctions MO et MS sur les terrains de type Montpellier
- pourquoi cette précipitation avec un questionnaire à remplir avant la fin des GT
- Les EG ont ils un intérêt pour les IESSA ou pour l'Administration?

4.3 Débat à Marseille/Montpellier

Aucun personnel présent aux réunions de débat

Un représentant du personnel pour chaque site expose les motifs de l'absence d'IESSA aux réunions de débat :

- faible crédibilité accordée par les personnels à la démarche engagée par l'administration.
- la démarche d'ouverture que laisse augurer les documents de travail présentés apparaît peu crédible en regard des contraintes imposées aujourd'hui par la RGPP et demain par les objectifs économiques du FABEC.
- ce sentiment est renforcé par la situation de blocage observée au CESNAC, après 12 semaines de conflit, concernant le nombre d'agents nécessaire à la mise en œuvre de la supervision d'un dispositif aussi important que CsslP.
- le tempo précipité de la démarche n'apparaît pas adapté à l'importance des enjeux sociaux et à la densité des documents de travail produits qui demandent temps et réflexion pour être exploités à des fins de propositions.
- Demande de retour à un dialogue social classique OS/Administration pour préparer un protocole
- entité technique de plus en plus surchargé.

 	<p style="text-align: center;">SNA SSE <i>Rapport de présentation et débat Etats Généraux</i></p>	<p>EG_01/SNASSE/D Version : V1.0 29 juin 2011 Page 11/11</p>
--	--	--