

Le 14 mars 2011

ARRETE

Arrêté du 4 novembre 2008 relatif aux conditions d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels techniques de la navigation aérienne

NOR: DEVA0826287A

Version consolidée au 14 novembre 2008

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 55 bis ;

Vu le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 4 novembre 2008 relatif aux conditions d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels de la direction générale de l'aviation civile, des établissements publics qui en dépendent, du bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France ;

Vu l'avis du comité technique paritaire de la direction générale de l'aviation civile en date du 28 octobre 2008,

Arrête :

Article 1

Les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA) et les techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC) détenant et exerçant une licence de contrôleur de la circulation aérienne valide font l'objet, dans les conditions prévues par le décret du 17 septembre 2007 susvisé, d'une évaluation qui comporte un entretien professionnel et qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien professionnel individuel peut être complété par un entretien collectif, portant notamment sur l'analyse des résultats de l'organisme et sur la déclinaison locale des objectifs de la direction des opérations de la direction des services de la navigation aérienne (DSNA/DO), du service de l'aviation civile de Saint-Pierre-et-Miquelon, du service d'Etat de l'aviation civile en Nouvelle-Calédonie, du service d'Etat de l'aviation civile en Polynésie française et du service d'Etat de l'aviation civile des îles Wallis et Futuna.

Article 2

Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux instructeurs régionaux, aux ICNA affectés en subdivision et maintenant la validité de leur licence, ainsi qu'aux instructeurs de la circulation aérienne à l'Ecole nationale de l'aviation civile.

Par dérogation aux dispositions du présent arrêté, après avis du comité technique paritaire compétent,

l'administration peut décider d'appliquer les dispositions de l'arrêté du 4 novembre 2008 susvisé aux ICNA détachés en subdivision pendant une période de 12 à 36 mois.

Article 3

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il peut être également conduit par tout autre agent habilité à cet effet, notamment :

— par un chef d'équipe ou, à défaut de chef d'équipe, par un chef de salle, au sein d'un centre en route de la navigation aérienne ;

— par un chef de quart ou, à défaut de chef de quart, par un chef de tour, sur un aérodrome reposant sur un fonctionnement en équipe ;

— par le chef de l'organisme ou le chef de la circulation aérienne ou son adjoint, sur les autres aérodromes.

L'entretien professionnel porte principalement sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et leurs conditions de réussite ;

3° Son implication dans l'amélioration du service rendu ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Ses besoins de formation ;

6° Ses perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité.

Chacun des thèmes mentionnés ci-dessus fait l'objet d'une rubrique dans le compte rendu de l'entretien professionnel.

L'appréciation portée sur ces différents points tient compte des responsabilités confiées à l'agent dans le cadre de ses activités.

Article 4

L'entretien collectif est facultatif dans les organismes ne fonctionnant pas en équipe.

Le périmètre d'application de l'entretien collectif correspond à la zone de qualification ou au centre de contrôle lui-même.

Cet entretien a pour but :

— de faire partager au plus grand nombre d'opérateurs de première ligne les objectifs locaux qui découlent de la politique mise en œuvre par la direction des services de la navigation aérienne ;

— de favoriser la perception par chaque agent de son rôle dans l'atteinte des objectifs locaux et nationaux de sécurité et de performance ;

— de mettre l'accent sur les actions prioritaires du centre en matière d'amélioration du niveau de sécurité, de qualité ;

— de favoriser l'expression collective de problèmes parfois difficiles à exprimer dans le cadre de l'entretien individuel ;

— d'organiser un échange sur les objectifs de performance globale, le système management sécurité et le

pilotage par objectif ;

— de rappeler qu'au-delà de l'obligation de moyens incombant aux différents organismes le renouvellement de la licence de contrôle relève de la responsabilité individuelle.

Les comités techniques paritaires compétents définissent le niveau auquel doivent être menés les entretiens collectifs et en précisent le contenu.

Les organismes peuvent utiliser tout indicateur pertinent, notamment :

- les indicateurs locaux élaborés dans le cadre des revues de sécurité ;
- les indicateurs pilotage par objectifs (PPO) élaborés par la DSNA/DO.

Article 5

La valeur professionnelle de l'agent est appréciée en tenant compte, d'une part, des résultats obtenus par rapport aux objectifs assignés initialement ou révisés, le cas échéant, au cours de l'année de référence et, d'autre part, de sa manière de servir évaluée au regard de la qualité de son travail, ses qualités relationnelles et son implication personnelle.

Article 6

Le compte rendu est établi, selon une grille spécifique aux activités de la circulation aérienne, par la personne qui a conduit l'entretien professionnel.

L'agent dispose d'un délai de quarante-huit heures ouvrées à compter du jour de l'entretien pour porter des observations sur la copie du compte rendu qui lui est remise.

A l'issue, le compte rendu original est cosigné par la personne qui a conduit l'entretien professionnel et l'agent, après avoir été complété des observations de celui-ci.

Ce document est ensuite inséré au dossier administratif de l'agent, qui en conserve une copie.

Article 7

La valeur professionnelle de l'agent, telle qu'elle est exprimée par l'appréciation générale figurant au compte rendu de l'entretien professionnel, participe à l'obtention par l'agent de mois de réduction d'ancienneté.

L'agent dont la valeur professionnelle a donné satisfaction peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté d'un mois.

L'agent dont la valeur professionnelle a été particulièrement remarquée peut se voir attribuer plus d'un mois de réduction d'ancienneté, dans la limite de trois mois.

Article 8

En application de l'article 9 du décret du 17 septembre 2007 susvisé, une majoration d'un à trois mois de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peut être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante.

Article 9

L'attribution des mois de réduction ou de majoration d'ancienneté est arrêtée par décision du directeur des services de la navigation aérienne, du chef du service de l'aviation civile de Saint-Pierre-et-Miquelon, du

directeur du service d'Etat de l'aviation civile en Nouvelle-Calédonie, du directeur du service d'Etat de l'aviation civile en Polynésie française et du directeur du service d'Etat de l'aviation civile des îles Wallis et Futuna.

Article 10

Le secrétaire général de la direction générale de l'aviation civile est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 4 novembre 2008.

Pour le ministre et par délégation :
Le sous-directeur des personnels,
G. Charve