

**Ministère des transports,
de l'équipement, du tourisme et de la mer**

Direction générale de l'Aviation civile

**PROTOCOLE SOCIAL
2007-2009**

26 octobre 2006

Préambule	4
TITRE 1	5
Cadre d'évolution de la DGAC	5
1. Objectifs de performance	5
1.1 Objectifs de qualité de service	6
1.2 Objectifs de gestion	7
2. Objectifs de modernisation	7
3. Objectifs d'évolution des effectifs	11
4. Objectifs en matière de gestion des emplois et des compétences	12
4.1 La modernisation de la gestion quotidienne des personnels	12
4.2 L'amélioration permanente nécessaire dans les domaines sécurité, qualité, sûreté et environnement	13
4.3 Elaborer des référentiels métiers.	14
4.4 Transformer le paysage statutaire de la DGAC.	15
5. Suivi du protocole	16
TITRE 2	17
Renforcer la DGAC et ses composantes dans un environnement européen en transformation	17
1. L'évolution du contexte européen de l'aviation civile	17
2. La stratégie européenne de la DGAC	18
2-1.- La Navigation Aérienne	18
2-2. - La construction aéronautique	22
2-3.- Le contrôle de la sécurité	22
2-4. La sûreté, ses enjeux et ses contraintes	23
2-5. Environnement et développement durable	25
TITRE 3	27
Améliorer la gouvernance et donner du sens	27
1. Assurer un meilleur management des services	27
2. Optimiser l'organisation des services	28
2-1. Les services de la DSNA.	28
2-2. L'organisation territoriale de la DGAC.	35
2-3. - La formation au cœur du changement	36
2-4. Le Service d'exploitation et de formation aéronautique (SEFA)	38
2-5. L'Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC)	41
2-6. Un Conseil de la formation professionnelle (CFP) dynamisé	43
2-7. Des systèmes d'information performants	44
TITRE 4	47
Accompagner le changement et reconnaître l'effort individuel et collectif des personnels	47
1- Renforcer les fonctions d'encadrement et d'expertise	47
1-1. L'encadrement supérieur	47
1-2. L'encadrement technique et administratif	47

1-3. Amélioration de la gestion des emplois en recouvrement	51
1-4. Réflexion sur le dispositif indemnitaire RSI et EVS	51
2. Mieux reconnaître les fonctions des personnels administratifs de catégorie B et C, infirmières et assistantes sociales	53
3- Mieux identifier la diversité des situations professionnelles	53
3-1. Les Ingénieurs électroniciens (IESSA)	53
3-2. Les personnels TSEEAC et ouvriers de maintenance.	54
3-3 Renforcer et stabiliser les compétences à CDG	54
4. Les ouvriers d'Etat de la DGAC	55
5. Les personnels navigants (PN)	56
6. Les autres personnels contractuels	58
7- Les personnels « Equipement »	59
8- Mesures réglementaires de toilettage	60
9- Anticiper les problèmes sociaux : un dispositif de prévention des conflits	60
10- La création d'un comité d'éthique et de déontologie	61
11- Le renouvellement à échéance de la Convention de modernisation du dialogue social	62
12- Un accompagnement social de la modernisation	62
13- Une action sociale et culturelle poursuivie, plus efficace et mieux reconnue	62
14. Mutualisation et prévoyance	64
15. Amélioration du taux de remplacement	64
ANNEXES	Erreur ! Signet non défini.

Préambule

Le présent protocole d'accord définit, pour les années 2007, 2008 et 2009, les mesures que la Direction générale de l'aviation civile (DGAC) mettra en oeuvre pour assurer le développement, en toute sécurité, du secteur aéronautique civil et fournir des services de qualité aux usagers du service public de l'aviation civile. Ce développement s'intégrera dans une dimension européenne en construction progressive.

Ce protocole met en évidence les principes fondamentaux de l'action de la DGAC partagés par l'ensemble des signataires ainsi que la définition des enjeux majeurs pour les prochaines années (Europe, sécurité, sûreté, environnement, métiers, management et gouvernance). Il rappelle les objectifs de performance et de modernisation que l'ensemble de la DGAC, son administration centrale, ses services déconcentrés, son établissement public sous tutelle et ses services à compétence nationale doivent atteindre.

Enfin ce protocole formalise les engagements de la DGAC à l'égard de ses personnels qui oeuvrent, dans le cadre de la Fonction publique d'Etat, à l'atteinte de ces objectifs, reconnaissant ainsi l'effort individuel et collectif à accomplir dans les trois prochaines années, au profit du service public de l'aviation civile et de son adaptation permanente aux réalités économiques et européennes.

Ce protocole est établi entre le ministre chargé de l'aviation civile et les organisations syndicales signataires de la DGAC. La mise oeuvre débute au 1^{er} janvier 2007.

TITRE 1

Cadre d'évolution de la DGAC

Ce protocole triennal s'inscrit dans le cadre des évolutions européennes et notamment celles liées à la création de l'AESA, à la mise en œuvre des règlements « ciel unique », à l'application des ESARR d'Eurocontrol, et d'une manière générale à l'application des textes communautaires.

Ce protocole s'inscrit également dans le cadre des objectifs de performance et d'actions de modernisation de la DGAC fixés par le Gouvernement et le Parlement français.

Le gouvernement français a choisi d'effectuer les prestations de service public qu'il réalise dans le domaine de l'aviation civile, en particulier celui du contrôle du trafic aérien, en s'appuyant sur les valeurs du service public : la garantie de la prise en compte de l'intérêt général, la continuité, l'adaptabilité, l'accès égal pour tous. Les signataires du présent accord marquent leur attachement à cette appartenance à la fonction publique et à l'efficacité qu'elle permet. A cet égard, la DGAC restera unie dans la fonction publique d'Etat sur la durée de ce protocole, tout en étudiant les voies et moyens d'évoluer à terme vers un modèle public européen d'organisation de la navigation aérienne alternatif à la privatisation ou fusion des services, s'inscrivant dans le cadre des traités européens et des règlements ciel unique, se fondant sur une coopération renforcée entre prestataires de services et pouvant déboucher sur des arrangements institutionnels dans le respect de la souveraineté française sur son espace aérien.

Ce modèle européen respectera un certain nombre de valeurs :

- maintien d'un statut public national ou européen ;
- maintien du mécanisme de recouvrement de la totalité des coûts (hors exonérations ;
- maintien des statuts et corps de la DGAC (dans les cas où de nouvelles structures coopératives seraient créées les personnels y seraient affectés par la voie du détachement prévu au statut général des fonctionnaires de l'Etat).

1. Objectifs de performance

Dans le cadre de la réforme budgétaire de l'Etat (LOLF), la démarche de pilotage de la performance (PPO) a été instaurée à la DGAC et dans l'ensemble de ses composantes. Cette démarche, qui va être approfondie et élargie dans le cadre de la période couverte par le présent protocole social, se traduit par la fixation d'un certain nombre d'objectifs

caractérisés par des indicateurs. Des tableaux de bord et des indicateurs seront déployés dans toutes les directions et services de la DGAC avec le souci d'une parfaite adaptation aux besoins de gestion de chaque niveau de responsabilité tout en permettant à la Direction générale et au Secrétariat général d'obtenir des synthèses opérationnelles fiables et de qualité. Ces tableaux de bord concerneront tout particulièrement les axes performance et coeur de métier, les consommations de crédits et le suivi des plafonds de masse salariale et d'emplois. Cette démarche est par ailleurs en harmonie avec les exigences européennes (Eurocontrol) et avec celles relatives aux démarches de qualité et de certification. Tout doit concourir à l'amélioration mesurable du service rendu aux usagers du transport aérien et de la performance de la DGAC au service de la sécurité et du développement durable du transport aérien.

1.1 Objectifs de qualité de service

Objectifs généraux :

✓ *Sécurité*

- Etre reconnu comme une référence en matière de sécurité et obtenir les meilleurs résultats lors des audits par les organismes internationaux (OACI, AESA).
- Elaborer et mettre en œuvre sans délais les plans d'actions faisant suite aux audits.
- Améliorer les méthodes de surveillance et réaliser les contrôles appropriés pour limiter le nombre de non-conformités à la réglementation.
- Promouvoir la culture du report d'évènements à tous les niveaux et renforcer les moyens et méthodes d'analyse de ces évènements dans un cadre non punitif (culture juste préconisée par l'OACI)
- Développer des actions transversales de sécurité (Incursion de piste, Utilisation TCAS, Approches non stabilisées...).
- Réduire le nombre des évènements liés à chacune des causes principales d'incidents, sur lesquels la DGAC a des moyens d'action

✓ *Sûreté*

- Etre également reconnu comme une référence internationale en matière de sûreté, et obtenir les meilleurs résultats lors des audits (OACI, UE, CEAC)
- Suivre la mise en œuvre et contrôler les plans d'actions faisant suite aux audits.
- Améliorer les méthodes de surveillance et réaliser les contrôles appropriés pour limiter le nombre de non-conformités à la réglementation.

✓ *Environnement*

- Limiter l'impact de l'aviation civile sur l'environnement, tant en terme de nuisances sonores que de pollution de l'air ou des eaux.
- Etre à l'écoute des populations et de leurs représentants sur ces problèmes d'environnement.

- Intégrer l'ensemble des politiques gouvernementales en matière d'environnement dans l'ensemble des métiers de la DGAC.
- ✓ **Qualité de service**
 - *Améliorer la qualité de l'ensemble des services rendus aux usagers par la DGAC*
 - *Améliorer la qualité de service rendue aux services et aux agents en matière de gestion de ressources humaines (GRH) (formation, gestion prévisionnelle, efficacité et réactivité) ;*
 - *Promouvoir une plus grande transparence sur les actions de la DGAC en matière de sécurité/sûreté et sur leurs résultats*
 - *Améliorer les taux et les délais de réponse aux réclamations des usagers du transport aérien ;*
 - *Promouvoir les démarches qualité au sein de la DGAC dans un objectif de certification. Lier ces démarches qualité aux démarches sur la définition des métiers et des compétences.*

1.2 Objectifs de gestion

Objectifs généraux :

- ✓ *Améliorer l'efficacité de la gestion des personnels* : le ratio effectif dédié à la GRH/effectifs gérés sera réduit sur la durée de protocole conformément aux lois de finances. Dans le même temps, il y aura émergence et développement de nouveaux métiers.
- ✓ *Améliorer la gestion financière* : améliorer les justifications des coûts auprès des usagers et du Parlement, assurer un meilleur recouvrement.
- ✓ *Maîtriser les coûts et les taux unitaires de redevance.*

2. Objectifs de modernisation

2-1. Objectifs généraux :

La démarche de modernisation et d'adaptation correspond à l'esprit du service public. Car le service public de l'aviation civile doit s'accorder avec les évolutions de son environnement. Cependant cette démarche de modernisation doit respecter des principes clairs qui suscitent l'adhésion des personnels et prennent en compte leurs contraintes.

L'organisation de la DGAC, mise en œuvre en 2005, représente un pas en avant important qui clarifie les rôles respectifs des pôles régulateur, opérateur et surveillance, amplifiant ainsi son efficacité et sa lisibilité en Europe et vis-à-vis des usagers. Cette réforme devra encore faire l'objet d'une analyse conjointe du Secrétariat général (SG) et de l'ensemble des directions pour, d'une part, en consolider le socle et la dynamique, et, d'autre part, en tirant les conséquences de dysfonctionnements déjà observables où encore à étudier, bénéficier d'éventuels prolongements en concertation avec les organisations syndicales.

Les actions de la modernisation

Les champs couverts par la démarche de modernisation concernent notamment le rôle et place des services supports (informatique de gestion, bureautique, formation, fonctions RH ou financières), le regroupement des fonctions du contrôle de la sécurité et de la sûreté au sein d'un service à compétence nationale, un positionnement du STAC au sein de la DGAC,

la réflexion sur l'avenir du GSAC, la consolidation du SEFA ou encore les délégations territoriales). Ces démarches de modernisation ont en commun de reposer sur le maintien ou le recrutement de compétences nouvelles (juristes, experts marchés, experts environnement, contrôleurs de gestion, climaticiens, informaticiens, etc.), sur l'optimisation de processus de gestion, sur la recherche de la bonne taille critique et la maîtrise des coûts ainsi que sur l'amélioration du service rendu à l'utilisateur ou aux services internes de la DGAC. En particulier, le fonctionnement des services financiers en mode LOLF fera également l'objet d'une étude d'organisation.

Ainsi, une DGAC modernisée, respectant les principes de séparation fonctionnelle permet d'intégrer pleinement l'évolution de l'aviation civile française dans la construction européenne, tout en promouvant un modèle public performant et maîtrisant ses coûts et préservant parfaitement la souveraineté nationale et la maîtrise des métiers et des responsabilités dans sa zone de compétence.

Par conséquent, une meilleure gestion des services de la DGAC et tout particulièrement de ceux de la navigation aérienne sera mise en place pour mieux définir les évolutions stratégiques, les objectifs de qualité, l'évolution des emplois ou des investissements et mieux encadrer aussi l'évolution des tarifs des redevances.

Les principes et les valeurs à respecter

Pour mettre en oeuvre ces différentes actions et continuer à adapter, chaque fois que possible, l'organisation des services pour en améliorer l'efficacité, la DGAC dégagera les moyens nécessaires pour accompagner ces changements concertés ; suite aux réorganisations internes, les effectifs seront redéployés graduellement et sur la base du volontariat, vers les nouvelles tâches ou les nouveaux métiers. Les effectifs de référence seront redéfinis en conséquence. Aucun agent, quel que soit son corps et son service, ne sera contraint de changer de localisation géographique ou de domaine d'activité ni ne subira aucune perte de rémunération. Par contre les personnels qui souhaiteront effectuer une mutation volontaire dans le cadre de ces réorganisations, pourront bénéficier jusqu'à trois ans après la réorganisation, d'aides financières et le cas échéant des aides à la reconversion prévues au présent protocole. En cas de reconversion, les personnels concernés pourront également avoir accès à des formations adéquates (cas des ouvriers d'Etat).

L'Inspection Générale de l'Aviation Civile (IGAC) veillera au respect de ces principes et assurera un rôle de médiation en cas de litige.

La méthode à employer

Ces démarches de modernisation se feront dans un cadre de totale transparence et de concertation. Pour les mener à bien, le présent protocole, en définit les grandes orientations stratégiques et souligne les interdépendances objectives qui existent entre nombre d'entre elles. De la sorte, en connaissant la direction à suivre, il est possible de phaser la mise en oeuvre, de trouver la bonne méthodologie et de prendre le temps de la concertation, locale et nationale. Ces réformes s'inscrivent dans le cadre du renforcement d'une DGAC forte en Europe et capable d'exporter un modèle performant. Aussi ce phasage indispensable de modernisation doit être construit de telle sorte que ni les démarches qualité pilotées par la DCS, ni l'approfondissement de la démarche PPO, piloté par le SG, ni encore les réflexions sur les métiers n'en soient en aucune manière perturbées. Ceci confirme la précaution

initiale d'un plan d'ensemble et d'une clarté des objectifs pour les cadres et l'ensemble des personnels.

Les aspects particuliers de la DCS, de la DSNA, du SEFA ou de l'ENAC sont traités par ailleurs dans le présent protocole.

- En ce qui concerne les fonctions supports, au niveau central et surtout au niveau local, le Secrétaire général désignera à ses côtés un chargé de mission pour analyser concrètement les options possibles ; le Secrétaire général présidera un comité d'experts de l'Administration composé de représentants des services concernés pour établir le plan de modernisation et son calendrier de mise en œuvre. Il présentera ce plan et ce calendrier, eux mêmes déclinés et adaptés dans un mode opératoire propre à chaque région, dans les CTP locaux et au CTP DGAC.

Dans ce cadre et celui des travaux de réorganisation de la GRH conduits par le SG, sur la base l'expérience acquise de fonctionnement des conventions de support liant la DSNA et les directions de l'aviation civile (DAC), les fonctions GRH et Finances nécessaires au fonctionnement des SNA seront transférées à la DO (échelon local).

Une réflexion sera également menée sur les fonctions logistiques et d'informatique de gestion.

Une mission au niveau de la DGAC sera créée pour analyser ces questions et organiser de manière progressive les transferts à opérer dans le respect des principes généraux fixés ci-dessus en faveur des personnels. Par ailleurs le suivi des contrats énergie/climatisation sera intégré à la DO (échelon local) après expertise et passage en CPO.

- Une réflexion sera par ailleurs menée en relation avec les gestionnaires d'aérodromes et en concertation avec les services et personnels concernés de la navigation aérienne en CPO sur la maintenance des équipements d'énergie et de climatisation afin de définir le partage des tâches, et les objectif de la DSNA étant de ne garder que la maintenance de ses équipements de proximité.

Les signataires du présent protocole sont convaincus que, sans pour autant affaiblir le rôle stratégique de la DAC et en particulier de sa fonction auprès du Préfet, il est indispensable de renforcer la mutualisation des fonctions supports au sein de la DSNA-DO et de ses services régionaux (CRNA et SNA principalement), en lieu et place de la mutualisation, horizontale actuelle. Ce principe doit pouvoir trouver sa limite dans une mutualisation à préciser au cas pas cas, de certaines fonctions qui concernent l'ensemble de la DGAC et qui devront rester dans la DAC. Il en est ainsi de l'organisation des fonctions de support financière et logistique qui doivent être optimisées en liaison avec la « DAC support » et de la prise en compte du rôle de SDMIF (CEDRE).

En outre, lorsque des agents de la structure ADP/APRN souhaitent poursuivre leur activité au SNA/RP, des postes de contractuels pourront être offerts le cas échéant.

La DGAC participera activement à la réflexion conduite au sein du MTETM sur l'organisation du réseau des bases aériennes afin que les besoins spécifiques à la DGAC dans ce domaine soient bien pris en compte.

2-2. Objectifs particuliers pour les services de contrôle et surveillance

La réorganisation de 2005 doit être examinée après 18 mois de mise en œuvre, afin de déterminer dans quelles directions elle doit être poursuivie et développée eu égard notamment aux exigences que la DGAC se donne vis-à-vis de l'Europe dans ce domaine. Le présent protocole, à la lumière du débat instauré entre une DCS administration centrale ou service à compétence nationale et nourri à la fois de l'expérience acquise et de l'impact potentiel des choix faits sur notre situation en Europe affirme la nécessité de se doter de d'une organisation à la fois plus efficiente et mieux compréhensible par nos partenaires européens, renforçant ainsi la crédibilité de nos actions et de nos propositions.

Aussi la transformation de la DCS en service à compétence nationale (SCN) dans la fonction publique d'Etat s'affirme comme un choix lourd et indispensable mais dont les conséquences ne se limitent pas à la DCS mais intéressent directement les DAC et le STAC et les conditions dans lesquelles y travaillent les personnels. Ce choix réaliste est un axe fort du présent protocole. Toutefois, la mise en œuvre de cette transformation en SCN de la DCS au cours de l'année 2008 devra être étudiée dans ses détails en identifiant les avantages et inconvénients respectifs recensés et analysés, et l'ensemble des conséquences évaluées de chaque modalité organisationnelle possible.

En l'état actuel, un important travail en commun a été mené entre la DCS, les DAC et le STAC pour préciser les objectifs du programme surveillance et certification, adapter les méthodes de surveillance et mettre en place les effectifs et ressources nécessaires. Il a progressé de manière très satisfaisante et permet de valider les actions de contrôle sur le terrain et de confirmer la nécessité d'échelons locaux chargés de ces actions, et y compris à travers un représentant de haut niveau de l'aviation civile, interlocuteurs naturels des autorités locales et régionales. Les modalités pratiques à envisager devront donc prendre en compte cette dimension.

Les critères à prendre en compte pour l'évaluation sont:

- La pérennité des missions
- La capacité à mobiliser autour d'un objectif commun
- La réponse aux attentes des usagers en matière notamment d'efficience, de réactivité et d'égalité de traitement
- Le maintien d'une démarche qualité cohérente
- La lisibilité de la part de nos partenaires européens
- L'efficacité des chaînes de commandement
- La complexité plus ou moins grande de la gestion des personnels et des ressources
- La cohérence et la conformité juridique
- Les conséquences sur les différentes directions et services de la DGAC, y compris les délégations territoriales.

Le périmètre de la réflexion sera celui de l'actuelle DCS (sécurité, sûreté, environnement), des DAC et du STAC, en prenant en compte les aspects particuliers du STAC, dont seul un tiers environ des effectifs travaille aujourd'hui pour le programme surveillance et certification : les synergies aujourd'hui réalisées au sein du STAC devront être préservées. Dans le même temps, si des évolutions devaient faire suite au contentieux en cours relatif au statut du GSAC, elles devraient être intégrées à la réflexion globale.

Un groupe de travail sur les modalités de mise en oeuvre du SCN Contrôle de la sécurité dont le mandat dérivera des considérations ci-dessus sera mis en place et rendra ses conclusions avant mi-2008, afin qu'une décision définitive sur le format du SCN soit prise.

Dans le cas particulier de l'aviation légère, les réflexions entreprises pour mieux identifier les tâches essentielles en matière de sécurité seront poursuivies. Les tâches qui ne sont pas réglementaires, au sens où elles ne visent pas à garantir la conformité à une exigence technique, feront l'objet d'un examen particulier. La DGAC cherchera à s'appuyer davantage sur le milieu associatif pour relayer les messages de sécurité et promouvoir les actions correspondantes auprès des usagers ; elle favorisera, lorsque celles-ci le souhaiteront, une implication forte des fédérations dans ce domaine de la sécurité, en coordination étroite avec les moyens qu'elle met en place. En particulier, la formation des pilotes-inspecteurs intégrera ce renforcement de la coordination avec les fédérations au niveau de la sécurité.

2-3. Objectifs particuliers pour les services de la navigation aérienne :

La gestion de l'espace aérien et des flux de trafic sera renforcée et modernisée en coopération avec Eurocontrol et les prestataires de service de navigation aérienne (*Air Navigation Service Providers* ou ANSP) voisins de la DSN, notamment dans le cadre du développement des blocs fonctionnels d'espace aérien (*Functional Airspace Block* ou FAB).

La coordination tactique civile-militaire sera améliorée dans le cadre de la mise en œuvre de la directive européenne sur la gestion flexible de l'espace aérien.

En matière d'organisation du contrôle aérien en région parisienne, il sera donné suite aux recommandations du comité de pilotage présidé par M. Y Lambert, tout en examinant tout ce qui peut ou doit être fait sur le court terme pour continuer d'améliorer la sécurité, les données environnementales et la capacité de la circulation aérienne dans cette région.

L'organisation nationale des services d'approche sera optimisée selon le principe général des « approches centralisées », en tenant compte des objectifs liés à l'optimisation du service d'information de vol en métropole.

La réorganisation des BRIA, des bureaux de piste et des centrales énergie en métropole, faisant suite aux transferts de certaines tâches vers les gestionnaires d'aéroports, sera mise en œuvre.

Les conclusions du rapport IGAC sur les contrôleurs d'aérodrome seront prises en compte dans le cadre du GT sur l'évolution de l'EVS.

Sera également mise en œuvre la réorganisation de la Direction de la Technique et de l'innovation, issue du groupe de travail qui a rendu ses conclusions en 2006.

Enfin, les travaux entamés en CTP DSN pour améliorer l'application de la Loi sur le service minimum seront poursuivis avec l'ensemble des organisations syndicales en y incluant les fonctions de maintenance opérationnelle.

3. Objectifs d'évolution des effectifs

L'évolution des effectifs devra permettre à la DGAC de poursuivre ses missions de service public, tout en respectant les objectifs de modernisation et de performance fixés dans ce protocole.

Dans le cadre de la politique gouvernementale de maîtrise de l'évolution de l'emploi public, les recrutements s'élèveront au nombre de 814 + 52 reports ICNA, + 25 reports OE et hors application du protocole 2004 sur les APRN, soit au total 891. Le tableau en annexe 3 décrit

les recrutements annuels par corps (hors mouvements imprévus : retraites anticipées, disponibilités, etc.).

4. Objectifs en matière de gestion des emplois et des compétences

Les objectifs en matière de gestion des emplois et de compétences concernent quatre domaines : la modernisation de la gestion au quotidien au plus grand bénéfice des services et des personnels, l'amélioration permanente de cette gestion des compétences et des fonctions dans les domaines sécurité, sûreté, qualité et environnement, la constitution d'un référentiels métiers et la recherche d'une cohérence entre les filières professionnelles et le dispositif statutaire de la DGAC.

4.1 La modernisation de la gestion quotidienne des personnels

Il convient de poursuivre les actions visant à rendre un véritable service de gestion des personnels. Dans le cadre de la politique interministérielle conduite par la Fonction publique, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) sera développée. Afin de maintenir dans les services des effectifs et des compétences conformes aux besoins, le remplacement des personnels sera anticipé autant que possible en tenant compte des effectifs de référence et du Plan d'affectation des ressources (PAR) exprimé en ETPt en concertation avec les organisations syndicales.

Un dispositif de détection des intentions de départ (mutation, cessation d'activité) sera mis en place, en concertation avec les personnels. La recherche de la réduction des délais des affectations des personnels après CAP sera un élément clé de l'amélioration du service rendu à l'ensemble des services par le Secrétariat général. Des outils appropriés seront développés et l'usage d'Intranet (AVE, fiches d'emplois GPEEC, conditions de rémunération des emplois, etc.) en sera systématisé. Les services chargés de la gestion des ressources humaines adapteront leurs organisations à l'intégration du SIRH NOIRh dans les processus de GRH.

Afin que chaque agent puisse suivre son parcours professionnel un « *dossier professionnel personnel* » sera mis en place et disponible dans le cadre de l'application NOIRh.

Dans le cadre de la démarche métiers décrite au point 4-3 ci-dessous, les emplois de la DGAC feront l'objet d'une description précise harmonisée entre centres opérationnels similaires. La priorité sera donnée aux responsabilités relatives à la sécurité.

Une politique en faveur de l'encadrement sera développée au sein de la DGAC. La gestion des carrières, des parcours professionnels et de formation des cadres sera améliorée.

Notamment sera mise en place une cellule de gestion des carrières de l'encadrement supérieur, technique et administratif. A cette fin le Secrétariat général, (SDMIF et SDP) se dotera d'une équipe spécialisée et coordonnée pour être à l'écoute des personnels et les conseiller dans leur carrière.

La gestion des emplois ouverts en recouvrement à plusieurs corps sera également renouvelée pour offrir une plus grande transparence et une clarification des règles :

- ✓ Encourager les personnels « experts » à aller vers des fonctions d'encadrement ;

- ✓ Renforcer la motivation des cadres et des experts par des actions favorisant l'ouverture extérieure;
- ✓ Structurer mieux les formations continues et l'accompagnement des prises de poste et développer des formations spécifiques ;
- ✓ Formaliser les activités et les compétences des emplois dans le cadre du référentiel métiers.

Une politique permettant de soutenir les agents ayant le potentiel et/ou le goût pour le management sera définie puis mise en œuvre en concertation avec les personnels et leurs représentants. L'objectif est à terme pour l'ensemble des métiers de la DGAC de disposer d'un vivier, en particulier dans les services où le recrutement s'avère difficile, et de favoriser les passerelles entre les missions et les métiers, notamment entre l'opérationnel, la surveillance et le contrôle.

Sans attendre les travaux relatifs aux filières professionnelles mais en cohérence avec ces réflexions, un certain nombre de fonctions feront l'objet d'une étude attentive et prioritaire car elles correspondent à des besoins reconnus que ce soit à la DSNA, à la DCS et dans les DAC (CT) chez le régulateur DAST ou au SG.

Ainsi par exemple, une formation spécifique sera créée pour les nouvelles fonctions de management des services de navigation aérienne découlant de la réorganisation de la DGAC, notamment les fonctions de chef CA, qui pourront reprendre l'appellation de commandants d'aérodrome, ainsi que les adjoints chef CA, sans changement de leur attributions.

Dans le but de mieux gérer les effectifs sur les approches les affectations pour compenser les départs en retraite seront anticipée de 24 mois. De même le calcul de l'effectif opérationnel prendra en compte les agents nouvellement affectés au bout de 12 mois ou à l'obtention du « CAF/LOC »

La fonction de chef de projet fera également l'objet d'une attention particulière compte tenu de nouveaux chantiers ouverts (démarche PPO, référentiels métiers, expertises dans les domaines techniques ou financiers), et une formation spécifique sera définie et mise en place en 2007 au profit des agents de la DGAC concernés. En particulier sera recherchée la possibilité de créer au sein du secrétariat général un réseau d'auditeurs internes de haut niveau.

Des mécanismes seront mis en place pour que, en sus des agents affectés au programme surveillance et certification, un recours à des expertises ponctuelles de durée variable de personnels de la DSNA, puisse permettre à la DCS de bénéficier d'une compétence opérationnelle actualisée.

4.2 L'amélioration permanente nécessaire dans les domaines sécurité, qualité, sûreté et environnement

L'amélioration permanente nécessaire dans les domaines sécurité, qualité, sûreté et environnement amène un besoin de renforcement de la motivation de l'encadrement des services de la DGAC et en particulier des centres opérationnels, de leur positionnement et de leur performance.

Pour ce qui concerne la DSNA, la complexité technique, les contraintes ATFM et opérationnelles du fonctionnement des salles de contrôle des organismes demandent que soient nommés des chefs de salle et des chefs de tour, tenant suffisamment souvent ces postes pour maintenir les compétences voulues pour remplir l'ensemble des fonctions conformément à l'instruction n°494/05. L'accès équitable aux fonctions de chefs d'équipe et de chefs de quart demande que les chefs de salle et chefs de tour, en nombre limité, ne cumulent pas nécessairement cette fonction avec celle de chef d'équipe ou chef de quart. Dans ce cadre, les textes régissant les conditions de nominations et leurs attributions seront revus. Le fonctionnement actuel, en équipe, des agents sera maintenu. Ils maintiennent leur qualification au sein de leur équipe.

Pour prendre en compte le renforcement des missions des CDE/CDQ et CDS/CDT notamment avec la mise en place de la licence de contrôle, le volume pour l'ensemble de ces fonctions sera porté au maximum à 35% des effectifs ICNA affectés en salle de contrôle qui comprend les PC en équipe, les chargés de fonctions temporaires en subdivision et les ICNA en formation vers la qualification maximum du centre, le quota de CDS/CDT étant de l'ordre de 15% avec un objectif de 4 par équipe par CRNA.

Un GT protocolaire précisera les règles définissant les pourcentages à appliquer à ces 2 fonctions et les CTP locaux ajusteront les valeurs nationales concernant les CDE/CDQ afin de prendre en compte les contraintes des organismes. D'autre part ce GT aura aussi pour mission d'étudier les éléments permettant de mettre en place une rotation sur les fonctions chefs de salle et chef de tour là où le besoin en est exprimé. Dans ce cadre, le rythme de la rotation, qui ne pourra être inférieur à 3 ans, sera défini en prenant en compte la formation et l'intérêt opérationnel du service.

Le rôle dévolu aux chefs CA dans le cadre de l'organisation des SNA nécessite que cette fonction soit tenue pendant une durée minimum de 3 ans.

Les méthodes générales de conduite de projet à la DSNA seront par ailleurs modernisées en tenant compte des principes généraux sous-tendant la nouvelle organisation de la DTI, y compris les aspects liés aux systèmes d'information.

L'objectif sera également de veiller à ce que des ingénieurs IPC et IEEAC, soient régulièrement affectés dans les services opérationnels de la navigation aérienne, dès leur début de carrière, afin de développer et maintenir une compétence navigation aérienne au sein de ces corps, dans la perspective du renouvellement des cadres de la DGAC qui doivent garder cette compétence sur le long terme.

4.3 Elaborer des référentiels métiers.

Les différents domaines de la DGAC sont en pleine évolution. Le contexte européen a reconfiguré la DGAC en trois pôles (régulateur, opérateur et surveillance) dans le cadre du « ciel unique ». Ces évolutions de processus et d'organisation ont des conséquences sur les missions et les métiers et pourraient à terme en avoir sur certaines évolutions statutaires des personnels, emplois et compétences.

Dans le cadre du RIM de l'Etat, la DGAC s'engage pendant la durée du présent protocole à élaborer l'ensemble de ses référentiels métiers couvrant toutes les filières professionnelles de la DGAC et les emplois correspondants à tous les niveaux de la hiérarchie jusqu'aux cadres et experts et quels que soient les statuts des personnels titulaires de ces emplois,

fonctionnaires ou agents publics (ouvriers d'Etat et contractuels). Pour les ouvriers d'Etat, il sera tenu compte de l'existence des familles professionnelles axées sur les compétences et les qualifications vérifiables par les essais professionnels mais qui devront être intégrées dans le référentiel des emplois .

Dans le domaine du contrôle de la sûreté et de la sécurité, une filière des métiers de l'inspection du contrôle technique sera créée. Elle intégrera la définition de formations initiales et continues appropriées et permettra de proposer aux agents des parcours professionnels au sein des entités responsables de la mise en œuvre du programme surveillance et certification. Des formations qualifiantes aux niveaux et compétences européen seront étudiées.

Un groupe de projet va être constitué à cette fin au sein du Secrétariat général ainsi qu'un comité de pilotage. Les organisations syndicales seront associées à ces travaux notamment dans le cadre du Conseil de la formation professionnelle. Ce groupe de projet sur les métiers et les filières professionnelles travaillera avec l'ensemble des directions et tout particulièrement avec la DCS dans le cadre de ses compétences dans le champ de la certification (démarche qualité). Un comité de pilotage co-présidé par le sous-directeur des personnels et le sous-directeur de la modernisation et de la formation assurera le suivi et la validation des travaux.

Ces travaux devront aboutir à des référentiels d'emplois et de compétences, à des fiches d'emploi GPEEC qui devront être actualisées et ajustées dans le cadre des démarches qualité et des procédures de certification menées par la DCS. Cette démarche d'ensemble assure non seulement la lisibilité de l'organisation de la DGAC mais encore et tout particulièrement pour les services opérationnels la sécurité juridique en terme de mise en cause éventuelle de la responsabilité des personnels et des services. Enfin toute filière professionnelle confondue elle met en évidence les fonctions de cadre ou d'expert.

4.4 Transformer le paysage statutaire de la DGAC.

Dans le cadre de la politique du gouvernement dans le domaine de la Fonction publique, l'Etat vise à réduire le nombre de corps et de statuts de fonctionnaires. Il convient que la DGAC s'associe à cette démarche en relation avec la réflexion préalable sur les filières professionnelles et les métiers à laquelle cette démarche est reliée.

Aussi dans le cadre du présent protocole, un groupe de travail « administration/organisations syndicales » sera constitué en vue d'étudier les éventuelles adaptations des statuts qui découleraient des travaux sur les filières professionnelles en dehors de celle des ICNA qui a été consolidée dans le cadre de l'accord licence et du nouveau statut qui en découle.

Dans l'immédiat, la reconnaissance des missions des personnels navigants de la DGAC sera renforcée par la refonte de leur statut. Dans ce cadre, les missions et les compétences des Pilotes Inspecteurs qui doivent jouer un rôle essentiel en matière de sécurité de l'aviation générale seront redéfinies et précisées ; les modifications nécessaires du statut de 1961 seront étudiées afin que ce statut intègre clairement cette redéfinition.

Pour le moyen terme, une réflexion de fond doit notamment pouvoir être menée sur les fonctions d'expertise ou d'encadrement ainsi que les compétences d'ingénieurs dont aura besoin la DGAC dans l'avenir. Cette analyse sera produite, le cas échéant dans la

perspective de synergie ou de rapprochements de corps et statuts. A cette réflexion, l'ENAC sera par conséquent associée, afin, d'une part, de préserver les acquis du recrutement IENAC et, d'autre part, de prendre en compte la perspective de reconnaissance par la Commission des titres du titre d'Ingénieur dans le cadre des évolutions éventuelles des formations initiales liées aux évolutions statutaires précitées.

L'objectif du groupe de réflexion est de proposer sans *a priori* une réforme d'envergure d'ici à la fin 2008 qui devra notamment tenir compte des principes et objectifs suivants :

- Préserver le recrutement IENAC, reconnu pour sa qualité ;
- Consolider la cohérence de la reconnaissance des cadres et experts de la DGAC ;
- Homogénéiser la gestion statutaire des autres corps d'origine IESEA, IEEAC et des TSEEAC détenteurs de la 2^{ème} qualification ;
- Préserver pour les agents IESEA l'accès à la licence ESARR 5 ;
- Dynamiser la polyvalence fonctionnelle des techniciens supérieurs et réfléchir à un corps de débouché pour le segment de carrière supérieure des TSEEAC par le biais d'une sélection professionnelle modernisée et amplifiée ;
- Refonder, le cas échéant, et en conséquence, les filières de formation initiale à l'ENAC.
- Préserver et mieux identifier la filière professionnelle « système opérationnel ».
- Assurer une reconnaissance sur le plan indiciaire
- Améliorer les passerelles inter-corps (ex : IEEAC vers IPC, ...)

Si ce groupe de réflexion devait aboutir à la création d'un nouveau corps par suppression de corps, le choix individuel des agents pour intégrer ce nouveau statut devra être préservé. Dans cette hypothèse les anciens corps et statuts seraient mis en extinction.

Par ailleurs, un autre groupe de réflexion sera créé avec pour mission de préserver et mieux identifier la filière professionnelle « métiers du contrôle aérien ». Les fonctions expertise et encadrement ayant un lien avec ces métiers seront traitées dans ce groupe de réflexion.

5. Suivi du protocole

Un comité de suivi de la mise en œuvre du présent protocole d'accord sera mis en place sous la présidence du Directeur Général de l'Aviation Civile. Il associera les organisations syndicales signataires de l'accord et les représentants de l'administration. Il aura pour fonction de suivre l'application de l'accord et d'examiner les difficultés d'interprétation qui pourraient surgir. Il se réunira au moins deux fois par an sur l'initiative de son président et, le cas échéant, sur la demande de la moitié au moins des organisations syndicales signataires dans un délai maximum de 45 jours.

Une information relative à l'avancement des dispositions protocolaires sera par ailleurs organisée annuellement à l'attention de l'ensemble des personnels.

TITRE 2

Renforcer la DGAC et ses composantes dans un environnement européen en transformation

La DGAC et ses personnels partagent le constat d'un environnement de la DGAC complexe et en forte mutation et la nécessité de s'y adapter par anticipation afin de conserver la maîtrise de ces évolutions en Europe.

1. L'évolution du contexte européen de l'aviation civile

Le niveau européen constitue une dimension essentielle de l'action de la DGAC, du fait des travaux conduits par la Commission européenne, Eurocontrol et l'AESA.

- Dans le domaine de la réglementation aéronautique, le développement des compétences de l'AESA, et l'évolution d'Eurocontrol feront l'objet d'une attention particulière de la DGAC. En ce qui concerne en particulier l'AESA, le support à lui apporter ne devra pas se faire au détriment d'un pôle de compétences interne en matière de navigabilité à préserver pour répondre aux besoins de l'aviation légère d'une part, et aux demandes des compagnies aériennes à traiter « *in situ* » d'autre part.

- La DGAC soutiendra un modèle d'autorité nationale de surveillance, en charge de la délivrance des certificats/agréments au niveau national (excepté pour la certification de type des aéronefs), disposant des moyens nécessaires pour exercer un contrôle technique efficace

- En ce qui concerne le transport aérien, la DGAC suivra avec attention la façon dont les enjeux européens évoluent et en veillant à être en capacité à faire valoir les positions et intérêts français lors des évolutions réglementaires importantes à venir (notamment, révisions du 3^{ème} paquet de libéralisation du transport aérien et des règlements sur l'assistance en escale, sur le financement des gestionnaires d'aéroports et sur la coordination des aéroports avec la DSNA au travers des chartes de développement aéroportuaires), comme lors des négociations de droits de trafic avec les pays tiers.

- En ce qui concerne la construction aéronautique, le nouvel encadrement communautaire des aides à la recherche et au développement va constituer un nouveau référentiel régissant l'octroi des aides accordées aux entreprises et organismes de recherche. D'autre part, les développements des contentieux à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) sur les aides publiques à l'aéronautique sont également susceptibles d'influer directement sur les modes de soutien aux entreprises. La DGAC affirmera son action dans ce secteur, proposera les politiques de soutien à l'industrie aéronautique et assurera un suivi continu de la situation économique des entreprises.

- Pour la navigation aérienne, les projets européens constituent l'enjeu majeur des prochaines années et doivent être au cœur des orientations du nouveau protocole, dans le cadre des règlements sur le ciel unique, avec notamment :

✓ la création d'un bloc fonctionnel d'espace en coopération renforcée avec d'autres ANSP ;

✓ la participation de la DSNA au projet européen SESAR, où la DGAC doit affirmer son savoir-faire dans la définition des systèmes futurs, avec l'apport de notre expertise technique mais aussi éventuellement de certains de nos développements techniques et dans le domaine de la formation.

2. La stratégie européenne de la DGAC

2-1.- La Navigation Aérienne

2-1.1. Le développement d'un bloc fonctionnel d'espace aérien (FAB)

La DSNA contribuera activement à la construction au cœur de l'Europe d'un bloc fonctionnel d'espace aérien. Cette démarche de coopération renforcée entre prestataires de service de navigation aérienne reposera sur la convergence entre l'initiative franco-suisse ayant fait l'objet d'une étude de faisabilité en 2005 et l'initiative des Etats et ANSP partenaires de Maastricht (Allemagne, Belgique, Luxembourg et Pays-bas), en intégrant dès la fin 2006 les structures de travail des deux projets, en particulier sur le plan opérationnel.

Cette démarche sera effectuée dans une optique d'approche globale, pragmatique et *bottom up* (les ANSP ont un rôle essentiel de proposition, même si les Etats sont responsables des initiatives réglementaires et de la préparation des accords internationaux) et ne sera pas dénuée d'une dimension sociale. Trois groupes de travail seront plus particulièrement créés pour l'étude de faisabilité de ce FAB central. Le premier opérationnel, le deuxième technique et le troisième relatif aux objectifs de sécurité.

Cette étude couvrira les espaces aériens supérieurs et inférieurs français, d'une part pour y associer tous les personnels, pour bénéficier d'autre part du plus grand degré de liberté possible vis-à-vis de la gestion de l'espace, et d'autre part pour garantir l'absence de discontinuité fonctionnelle au sein de l'opérateur national.

Sur le plan opérationnel et technique, l'objectif est de dégager des synergies sur l'ensemble des fonctions pertinentes à l'échelle du FAB, notamment en matière de :

- développement du réseau à moyen et long terme (Airspace Design - ASD),
- gestion de l'espace aérien aux niveaux 1 et 2 intégrant les parties militaires (ASD et Flexible Use of Airspace - FUA),
- gestion des flux et de la capacité (Air Traffic Flow and Capacity Management – ATFCM),
- management de la sécurité,
- coopération technique.

Au niveau de la gestion des ressources humaines, l'objectif est aussi de dégager des synergies en termes de formations initiales et continues.

Le système de redevances devra assurer le recouvrement total des coûts de la DSNA (hors exonérations). Il devra être incitatif et au minimum neutre sur la performance économique de l'ensemble des ANSP du FAB. A ce titre l'objectif de la DGAC est de démontrer que l'amélioration de la performance passe effectivement par une meilleure organisation et une meilleure gestion de l'espace aérien, ainsi que par des synergies nouvelles entre les prestataires de service et non pas par une réduction du nombre de centres, les analyses de la PRC montrant en l'occurrence que les performances des centres de contrôle aérien français sont déjà parmi les plus élevées en Europe.

Des accords au niveau des Etats seront indispensables pour définir la manière dont seront certifiés et désignés les prestataires de services de navigation aérienne de ce FAB et sur la manière dont il sera piloté.

Les principes généraux établis en conclusion de la conférence de Palerme des 17 et 18 septembre 2004, et le rapport formellement adopté par les partenaires sociaux en février 2006 et validés dans le cadre du dialogue social sectoriel animé par la Commission européenne, seront pris en compte notamment pour ce qui concerne la consultation des personnels.

Sur le plan national, l'importance de ces évolutions structurantes de moyen terme nécessite de les organiser et de les préparer en concertation avec les représentants des personnels. Il est en effet indispensable que la DGAC et la DSNA, qui négocient au niveau européen avec leurs homologues, puissent à la fois prendre en compte les préoccupations des personnels et informer en retour les organisations syndicales des discussions en cours. A cette fin un groupe de travail sera mis en place dans le cadre du présent protocole pour élaborer des axes clairs permettant de promouvoir un modèle public européen qui préserve les intérêts de souveraineté nationale et les statuts des personnels de la DGAC tout en favorisant l'indispensable construction du ciel unique.

Cette démarche de FAB n'est pas exclusive d'autres coopérations transfrontalières avec les autres pays voisins de la France, notamment l'Italie dont le prestataire est partenaire de la DSNA sur COFLIGHT.

2-1.2. La mise en œuvre des exigences de sécurité ESARR

La mise en œuvre des ESARR sollicite fortement tous les personnels et en particulier l'encadrement de la DGAC, notamment dans le cadre de la certification des prestataires de navigation aérienne en application du ciel unique européen.

Les ESARR5 ont été transposés pour les contrôleurs avant la mise en œuvre de la licence européenne de contrôleur de la circulation aérienne qui a fait l'objet d'un accord spécifique.

Les dispositions concernant les personnels techniques imposent au prestataire de service de pouvoir à tout moment apporter la preuve que les personnels effectuant des interventions de maintenance sur des systèmes en service opérationnel possèdent les compétences requises.

Les personnels concernés sont :

- les IESEA, la maintenance technique des systèmes CNS/ATM de la DSNA étant au cœur des fonctions de ce corps ;
- des TSEEAC et des ouvriers d'Etat sur des fonctions de maintenance d'équipements énergétique et climatisation des centres opérationnels de la DO ;

Afin d'assurer un niveau optimal de sécurité dans des conditions d'efficacité satisfaisantes, le dispositif proposé, sur la base des travaux du GT ESARR5, est une habilitation délivrée après la formation initiale et une formation pratique sur site validée par une qualification. À cette qualification initiale s'ajouteront des autorisations d'exercice locales couvrant les tâches critiques pour la sécurité de la navigation aérienne, ainsi que des qualifications ultérieures, correspondant à des fonctions spécifiques telles que celles d'instructeur.

Ce dispositif permettra d'atteindre les objectifs suivants :

- définir un niveau de formation et de compétence de base, qui pourra servir de socle commun dans le cadre de coopérations internationales et former une référence au niveau européen ;
- adapter les qualifications et autorisations d'exercice aux évolutions des métiers et des systèmes.

L'habilitation validant les compétences acquises après la formation initiale et une période de formation pratique sur site sera étendue à tous les IESEA.

Les cursus de formation nécessaires à l'obtention des qualifications et des autorisations d'exercice seront décrits dans des plans locaux de formations des services concernés. Ces plans locaux de formation seront suivis au niveau national afin d'assurer leur cohérence.

Les personnels des services techniques, y compris l'encadrement, recevront une formation leur permettant de remplir efficacement leurs missions.

Les systèmes de secours et/ou de tests seront utilisés pour la formation opérationnelle des IESEA afin de mettre en place des situations d'entraînement les plus proches des conditions opérationnelles possibles.

La langue anglaise est souvent utilisée dans les systèmes techniques et leur notice et quelquefois dans les formations associées. Aussi la DGAC amplifiera l'effort déjà réalisé afin de mettre en place les moyens nécessaires à la formation de ses personnels techniques à la langue anglaise. Les modalités de cette formation seront définies localement en concertation avec les représentants des personnels.

L'accès de tous les Ouvriers d'Etat des familles concernées (Électrotechniciens et Climaticiens) aux postes couverts par l'habilitation sera maintenu et leur prise de poste sera favorisée par des formations adaptées.

Une licence délivrée par la DCS et reprise dans les statuts des corps concernés se substituera à l'habilitation décrite ci-dessus avant la fin de l'année 2008, selon les dispositions prévues en annexe 6. Sa mise en œuvre se fera dans le cadre d'une réflexion globale sur la formation des IESEA. Un groupe de travail issu de ce protocole sera créé pour examiner les modalités de mise en place de cette licence, de sa délivrance et de son suivi, et la création d'une fonction d'instructeurs licence, responsables du bon déroulement des formations liées à cette licence. Seuls les personnels détenteurs de cette licence et des mentions requises pourront effectuer les tâches critiques en matière de sécurité sur les systèmes ou équipements de la DSN en fonctionnement opérationnel (exclusivité de fonction).

La DGAC plaidera pour la mise en place d'une licence du même type au niveau européen et la reconnaissance du métier « d'ATSEP » au niveau de l'annexe 1 de l'OACI.

Les habilitations comme la licence ne seront pas soumises à des contraintes médicales spécifiques. Ce sont les règles de la Fonction Publique qui s'appliquent. Si de nouvelles normes apparaissaient au niveau européen de nouvelles négociations seraient ouvertes.

En cas de non renouvellement de l'habilitation ou de la licence, un dispositif comparable à celui mis en oeuvre pour les licences de contrôle sera mis en place.

2-1.3. Le partenariat technique

Le plan de modernisation des systèmes de navigation aérienne sera poursuivi en respectant le calendrier prévu pour les grands programmes techniques lancés, tout en prenant en compte les orientations du ciel unique européen.

De nouveaux partenariats seront mis en place avec des industriels ou des opérateurs permettant un meilleur retour sur investissement pour le développement des systèmes. Ainsi, pour tout nouveau programme technique dont l'acquisition doit être précédée par un effort significatif de développement à la charge de la DSNA, un partenariat avec un ou plusieurs *Air Navigation Service Providers* (ANSP) ayant des besoins similaires sera recherché dans le but de partager les coûts de développement et de certification.

Au-delà de la coopération entre ANSP, cette politique de partenariat pourra être élargie à un partenariat stratégique avec un ou plusieurs industriels qui partageront les frais de développement, et le cas échéant les droits de propriété des produits développés, dans le but de favoriser l'émergence de nouveaux standards européens (fonctionnels et techniques) compatibles avec le système français.

Ces orientations devront permettre de lancer un programme de convergence entre le système national CAUTRA et un système ATM standard européen consolidé vers 2015 qui intégrerait entre autre le système COFLIGHT développé avec les ANSP italiens et suisses.

Avant fin 2007, sera prise une décision concernant les deux solutions suivantes (par ordre de préférence décroissant) :

- Bâtir une entité commune d'ANSP, par exemple sur la forme d'un GIEE assurant la maîtrise d'ouvrage commune d'un système complet dont la réalisation sera confiée à un ou plusieurs industriels ;

- Construire un partenariat avec d'autres ANSP similaire à celui mis en oeuvre pour le système COFLIGHT, dans le but de faire réaliser par un ou plusieurs industriels une nouvelle IHM commune pour succéder à ODS et IRMA, ce qui constituerait une nouvelle brique essentielle d'un futur produit complet standard au niveau européen ;

Par ailleurs la DSNA poursuivra son effort en 2007 pendant la phase de définition du programme SESAR en attachant une attention particulière :

- ✓ aux concepts opérationnels ;
- ✓ à l'architecture générale des systèmes ;
- ✓ à la transition entre les systèmes existants ou en cours de développement et les systèmes futurs ;
- ✓ à la prise en compte de l'avis des personnels de la navigation aérienne.

Une réflexion sera menée par le directeur DTI sur la réduction des assistances à la maîtrise d'ouvrage.

Le programme de travail sur les concepts avancés de la DSNA sera au besoin réorienté pour s'inscrire pleinement dans le plan-cadre SESAR, en évitant les redondances entre les études spécifiées au niveau national et les études SESAR.

Pour garantir la pertinence des concepts opérationnels SESAR, une coordination particulière sera assurée, en complément des procédures générales de management de SESAR, avec les principaux usagers nationaux de l'espace aérien, avec Aéroports de Paris, et avec les ANSP en coopération renforcée de type FAB avec la DSNA.

Les études et développements entrepris pour l'interopérabilité des systèmes futurs de traitement des données de vol dans le cadre du projet ICOG permettront d'assurer la compatibilité entre le projet COFLIGHT et l'architecture générale des systèmes de gestion du trafic Aérien (*Air Traffic Management*) retenue dans le cadre de SESAR pour la décennie prochaine.

La DSNA contribuera activement aux premières phases d'expérimentation des concepts retenus à partir de simulations arithmétiques et temps réel.

Les conditions permettant à la DSNA de devenir directement ou indirectement membre de l'entreprise commune chargée de piloter le programme SESAR sur la période 2008-2013 seront étudiées. Le cas échéant, la constitution d'un partenariat avec d'autres ANSP et/ou d'autres partenaires industriels sera étudiée notamment du point de vue de la forme juridique la plus adaptée.

2-2. - La construction aéronautique

La DPAC suivra avec une attention plus particulière la préparation du 7ème PCRD (Programme cadre de recherche et développement) et soutiendra la mise en place des initiatives technologiques communes sur les sujets touchant à la construction aéronautique. Cet engagement sur le 7ème PCRD s'effectuera avec des outils nouveaux pour l'aéronautique et sera marqué par l'entrée en vigueur des nouvelles règles d'intervention des Etats dans le financement de la RDI (Recherche, Développement, Innovation). Cette période couvrant le présent protocole sera aussi caractérisée par la nécessité d'accompagner à bon niveau l'effort de R&D des entreprises, si nécessaire en développant de nouveaux instruments. Enfin, la recherche d'une plus grande sécurité dans le transport aérien va conduire à multiplier les coopérations avec les autorités étrangères de l'aviation civile.

2-3.- Le contrôle de la sécurité

La DGAC a pour ambition d'être une référence européenne en matière de sécurité et de sûreté. Cette ambition se traduit par la nécessité de maintenir une DGAC forte dans une Europe puissante.

L'ouverture du ciel européen impose des normes communes de haut niveau, respectées par tous les acteurs, pour garantir la sécurité. La DGAC appuiera fermement le développement de ces normes communes, mais aussi la surveillance stricte de leur respect part des autorités fiables et reconnues. Cette surveillance touche largement aux pouvoirs de police des Etats et implique fortement les autorités nationales ; celles-ci doivent donc démontrer leur capacité à

mette en œuvre des méthodes définies en commun, et s'attacher à améliorer régulièrement ces méthodes.

La DCS doit être un des éléments essentiels de ce système. Elle doit demeurer reconnue pour sa compétence, afin de garantir la conformité des acteurs français mais aussi afin de pouvoir proposer à ses partenaires européens des solutions crédibles, qu'elle aura elle-même mis en œuvre. Cela lui permettra de faire partie de ceux qui en Europe fixeront les standards attendus d'une autorité, et au-delà seront moteurs pour les évolutions de la sécurité.

Pour cela la DCS doit mettre en avant, une organisation, lisible de l'extérieur, et démontrant son efficience et adossée sur la compétence de ses personnels, la disponibilité de moyens et de ressources appropriés ainsi que sur la mise en œuvre d'un plan stratégique pour la sécurité.

Le présent protocole identifie les actions nécessaires sur ces différents thèmes pour atteindre l'objectif voulu.

Concomitamment à la création du SCN DCS, volet essentiel en termes d'organisation, un autre élément distinct mais également très important est le choix de la DCS de s'inscrire clairement dans une démarche qualité, en visant une certification à la fin de l'année 2007. Les bénéfices attendus sont une clarification et une formalisation des procédures de travail, une attention plus grande donnée aux attentes des usagers, ou des donneurs d'ordre comme peut l'être la Communauté européenne, et une confiance accrue en retour de ces derniers dans la pertinence et l'efficacité de nos actions, et la mise en place de mécanismes d'amélioration continue. Une condition essentielle de la réussite de cette démarche est l'adhésion et la participation de l'ensemble des personnels, qui seront donc recherchées.

En parallèle, la certification qualité de la DCS imposera de revenir sur la définition précise des emplois et des compétences et sur la mise en place des actions de formation nécessaires pour garantir ces compétences, comme cela est rappelé au titre I Paragraphe 4 «Objectifs en matière de gestion des emplois et des compétences».

A travers la certification qualité, une politique qualité est mise en avant. La DGAC devra dépasser cette politique pour proposer une véritable stratégie de la sécurité, à développer par la DAST et la DCS, dans laquelle s'intégreront les objectifs rappelés au titre I. Dans le cadre du présent protocole, un plan à 5 ans devra être développé et porté à la connaissance de l'ensemble de nos partenaires. Il intégrera notamment les grandes orientations en matière de sécurité qui sont prises par les organisations internationales et prendra en compte les propositions données au sein du comité stratégique de la DGAC.

2-4. La sûreté, ses enjeux et ses contraintes

La sûreté du transport aérien a connu un développement très rapide depuis les attentats terroristes et la montée de nouvelles menaces : élaboration d'une réglementation très exigeante, triplement des moyens financiers mis en jeu, important effort d'investissement dans les matériels aéroportuaires, recrutements massifs de sous-traitants. L'enjeu des années à venir est de consolider le dispositif, tout en continuant à l'adapter à une menace réelle et forte. A cette fin, l'orientation de la DGAC est de rechercher chaque fois que possible une harmonisation européenne, voire internationale, car elle donne une meilleure efficacité

(notre sûreté dépend aussi de ce qui est fait chez nos voisins), elle permet de développer le contrôle unique de sûreté, et elle évite toutes distorsions de concurrence.

Depuis trois ans plusieurs rapports d'inspection ou audits de modernisation ont cependant mis en évidence des difficultés récurrentes dans l'organisation française, et le ministère a identifié trois domaines comme prioritaires pour consolider notre dispositif :

- l'organisation interministérielle et le partage des responsabilités doivent être clarifiées, qu'il s'agisse de l'élaboration de la réglementation centrale ou de la déclinaison des mesures au plan local.
- L'organisation du contrôle de la sûreté doit être rendu plus cohérente : bien que la DCS ait pris en charge la surveillance des opérateurs (en assurant l'instruction technique des agréments pour le compte des préfets), la situation dans les aéroports reste complexe avec l'intervention de quatre services de différents ministères.
- Le financement des mesures de sûreté par la taxe d'aéroports est un mécanisme qui n'incite pas suffisamment les gestionnaires d'aéroports à l'innovation ou à l'optimisation.

De façon générale, la DGAC a retenu comme un objectif stratégique d'intégrer la sûreté dans toutes ses actions comme elle le fait depuis l'origine pour la sécurité. Elle le fait dans un esprit de responsabilité en essayant de minimiser les impacts économiques et les désagréments pour les passagers, mais parfaitement consciente que le passager attend (et qu'il a droit à) un très haut niveau de sûreté, exactement comme il l'attend en matière de sécurité.

Avec la sécurité et l'environnement, la sûreté constitue un enjeu essentiel pour le développement du transport aérien.

La sûreté est un sujet complexe, par nature interministériel. Les principaux partenaires de la DGAC sont le ministère de la défense, avec l'armée de l'air et la gendarmerie nationale, et le ministère de l'intérieur, avec la police aux frontières. Au contact direct des transporteurs, des exploitants d'aéroport et des autres acteurs aéroportuaires ainsi que des instances internationales concernées (OACI, institutions européennes), la DGAC joue néanmoins un rôle particulier dans ce domaine. Elle doit coordonner les positions nationales dans le domaine de la réglementation, décliner précisément, au travers du programme national de sûreté, les dispositions adoptées au niveau communautaire et assumer le rôle d'autorité compétente, "chargée de coordonner et de contrôler la mise en oeuvre du programme national de sûreté de l'aviation civile", conformément au règlement communautaire.

Au niveau local, la surveillance des opérateurs est une fonction essentielle relevant de l'autorité préfectorale et exercée par les services de l'Etat, dont ceux de l'aviation civile. Par ailleurs, la compétence de l'Union européenne, habilitée à diligenter des inspections sur nos plates-formes, est un élément nouveau d'exigence.

Dans ce contexte, l'efficacité de cette fonction doit, en tout état de cause, être renforcée par une plus grande professionnalisation et spécialisation des personnels afin de faire reconnaître clairement les compétences spécifiques des services de l'aviation civile.

Enfin, afin que les dispositifs de sûreté soient mieux intégrés par les personnels de la navigation aérienne, mais aussi dans le souci de garantir la bonne exécution des missions

opérationnelles, les autorités locales (Préfets et DACs) seront sensibilisés aux dispositions prévues par la réglementation pour les interventions d'urgence et de sécurité.

2-5. Environnement et développement durable

La défense de l'environnement et le développement durable sont la deuxième priorité de la DGAC après la sécurité et la sûreté du transport aérien.

L'aviation civile est confrontée à trois enjeux environnementaux, le bruit, le rejet de CO₂ et les polluants locaux :

- Le bruit fait l'objet de ce que l'Union européenne et l'OACI ont appelé « *l'approche équilibrée du développement aéroportuaire* », selon laquelle il faut réconcilier les aéroports et leurs riverains en jouant sur quatre leviers : l'insonorisation de ceux qui sont déjà en place (la TNSA), la maîtrise de l'urbanisme pour empêcher de nouveaux habitants d'être soumis au bruit (le PEB), l'optimisation des trajectoires aériennes (VPE, descentes lisses ou continues, altitude de transition...) en assurant leur respect, les restrictions d'exploitation (type couvre-feu, interdiction aux avions les plus bruyants...). C'est en équilibrant ces quatre leviers que l'on peut produire du développement durable conciliant la croissance du trafic et l'environnement.
- Les rejets de CO₂ : l'aviation n'est aujourd'hui responsable que de 2 à 3% des rejets de gaz à effet de serre, mais d'une part l'augmentation du trafic accroît ces rejets, et d'autre part les autres secteurs font d'importants progrès. Sa part dans l'ensemble des rejets va donc croissante. Il est à prévoir que l'aviation sera un enjeu important des discussions portant sur les mesures à prendre après le protocole de Kyoto actuel à partir de 2010. La France a préconisé à cette fin dans un mémorandum une mesure à la fois efficace en termes de climat et compatible avec le développement de l'aviation civile : l'inclusion de l'aviation dans un marché de permis d'émission, comme cela existe pour l'industrie chimique. C'est un enjeu qui fait l'objet d'intenses discussions au sein de la CEAC, de l'union européenne et de l'OACI, auxquelles la France participe activement. Sur la question particulière de l'environnement, une réflexion sera menée pour garantir le maintien d'une compétence spécifique à la DGAC en matière de contrôle technique, afin notamment que la DGAC soit en mesure de répondre aux besoins d'expertise, par exemple de l'ACNUSA.
- Les polluants locaux : c'est un sujet qui n'est plus virtuel puisque la DGAC est désormais interpellée dans les plans d'amélioration de la qualité de l'air, avec une question simple sur les efforts comparés de réduction du trafic automobile et du trafic aérien en cas de pics de pollution. C'est pour l'instant un enjeu d'études et de recherche pour bien comprendre les impacts et les progrès possibles.

S'agissant de l'organisation de la DGAC, il faut consolider son mode de fonctionnement en matière d'environnement en distinguant le régulateur (DAST), l'opérateur (DSNA) et en organisant leurs relations. La DGAC dans le cadre du présent protocole, devra davantage structurer l'organisation du contrôle en matière d'environnement, car celui-ci n'étant pas confié à la DCS comme pour les autres domaines, il est nécessaire de mieux l'identifier et le formaliser comme un réseau associant les DAC, la DSNA, l'ACNUSA, la DAST, la DCS, et le STAC. La DAST en assurera l'animation.

Au niveau régional, la DGAC doit mettre en oeuvre toutes les mesures qui peuvent limiter l'exposition des riverains aux nuisances occasionnées autour des aéroports, sans remettre en cause la sécurité des vols et tout en accompagnant la croissance du secteur économique du transport aérien. Les dispositifs comme les plans d'exposition au bruit ou les chartes de qualité de l'environnement devront être développés et concertés pour concilier la protection des riverains et l'adaptation des plates-formes à l'évolution du trafic aérien.

Il conviendra lors de la formation initiale, de renforcer la sensibilisation aux questions environnementales des personnels de la DGAC en mettant en place cette sensibilisation dans les modules les mieux adaptés lors de la scolarité ENAC. Le stage ARPT, par exemple, pourra être une période propice à cette formation. Dans les S.N.A. une meilleure formation des contrôleurs aux questions environnementales locales s'inscrira dans le cadre de la formation continue. La DSNA veillera à mettre en place ou à consolider des modules de formation environnementale tant dans la formation initiale qu'au cours de la formation continue (prise de poste, maintien des compétences ...) et des personnels ayant exercé des fonctions de contrôle seront mis en place dans les maisons de l'environnement.

Dans le cadre de la politique de l'Etat en matière d'éco-responsabilité, et afin qu'une véritable dynamique puisse s'engager, la DGAC doit montrer l'exemple et intégrer les enjeux du développement durable dans ses activités comme dans son fonctionnement au quotidien.

A cet égard, il convient notamment que la DGAC limite les impacts sur l'environnement de leurs activités, évoluent vers d'autres modes de consommation, et réduisent les gaspillages de toute nature. La DGAC, au même titre que les autres administrations doit ainsi assumer plusieurs responsabilités : une responsabilité environnementale, une responsabilité sociale et une responsabilité économique.

Il s'agit, non seulement de préserver l'environnement, mais également de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la réalisation d'économies budgétaires.

Pour accompagner ces démarches, un « dispositif de formation à l'éco-responsabilité des services de la DGAC sera mis en place. Il s'agit de modules de formation portant sur tous les domaines de l'éco-responsabilité : commande publique, énergie, déchets, qualité environnementale des bâtiments, déplacements...

Un guide des bonnes pratiques présentant des gestes concrets à mettre en oeuvre par les agents et les directions sera élaboré.

TITRE 3

Améliorer la gouvernance et donner du sens

Les évolutions que connaît la DGAC n'ont pas seulement un caractère technique même s'il a une importance majeure, elles sont également pour une forte part culturelles et managériales ; il faut savoir les accompagner à ce niveau de pertinence.

1. Assurer un meilleur management des services

Un comité consultatif d'orientation stratégique apportera une contribution à la DGAC pour définir ses évolutions stratégiques, la cohérence de leur mise en œuvre opérationnelle et la définition des objectifs de sécurité et de performance. Ce comité consultatif présidé par le Directeur général, sera constitué de personnalités compétentes dans différents domaines : services de l'Etat, établissements publics partenaires de la DGAC, de représentants des personnels, usagers de l'espace aérien et gestionnaires d'aéroports. Le secrétariat sera assuré par la DAST.

Une section particulière de ce comité orientera ses réflexions vers le plan sécurité à 5 ans à développer par la DCS avec la DAST.

La DSNA, sera également dotée d'une Commission sur la stratégie, présidée par le DSNA et qui veillera à anticiper les évolutions importantes. Cette commission consultative sera constituée du comité de direction de la DSNA, de représentants des personnels, de représentants des prestataires de la navigation aérienne associés à la DSNA sur des partenariats techniques ou opérationnels, ainsi que des représentants des usagers. Elle donnera son avis sur les orientations stratégiques de la DSNA et pourra formuler des propositions pour améliorer le service rendu aux usagers. Dans ce contexte les moyens de communication de la DSNA seront renforcés.

Les réflexions stratégiques issues de ces comités et commissions pourront être reprises dans les objectifs et moyens assignés aux directions, services à compétence nationale et Etablissement public de la DGAC, après examen par le CTP DGAC.

Pour la DSNA un contrat de service public sera établi entre la DGAC et le SCN pour les trois ans du protocole. Les éléments de ce contrat de service public fonderont le plan à cinq ans à établir en vertu de la réglementation européenne sur le ciel unique et qui sera également soumis à l'avis du CTP de la DSNA.

2. Optimiser l'organisation des services

2-1. Les services de la DSNA.

2-1.1. Management intégré de la sécurité, de la sûreté, de la qualité et de l'environnement

Le système de management intégré « sécurité sûreté qualité environnement » de la DSNA sera mis en œuvre selon les principes suivants :

- Les entités de la DSNA certifiées ISO9001 d'ici décembre 2006 renouvelleront leur certification jusqu'en août 2008 ;
- Les SNA seront certifiés ISO 9001 d'ici décembre 2007 ;
- La DO/EC définira ses processus spécifiques et leurs liaisons avec les organismes de la DO d'ici décembre 2007 ;
- La DSNA définira les processus transverses pour assurer la cohérence du système global et préparer la certification ISO 9001 de la DSNA d'ici décembre 2008 en valorisant l'expérience acquise par les entités antérieurement certifiées.

Le contrôle interne de la DSNA, axé principalement sur des audits d'évaluation de la conformité réglementaire, évoluera avant 2009 vers un système d'évaluation de la performance.

Un « manuel du contrôleur » sera défini et soumis à l'avis du CTP de la DSNA avant d'être délivré à la DCS dans sa version définitive. Il sera ensuite diffusé par la direction des opérations dans l'ensemble des organismes de la circulation aérienne pour assister les contrôleurs aériens dans l'exercice de leurs fonctions dans le respect de la réglementation.

Le tableau de bord de la DSNA développé dans le cadre de la démarche de pilotage de la performance par objectifs (PPO) deviendra une référence interne comme externe de la performance de la DSNA. Le premier niveau de ce tableau de bord sera publié périodiquement.

2-1.2. Réorganisation de la région parisienne et de l'espace aérien supérieur

L'accord licence a confirmé que, en matière d'organisation du contrôle aérien en région parisienne, il sera donné suite aux recommandations du comité de pilotage présidé par Monsieur Lambert, tout en examinant tout ce qui peut ou doit être fait sur le court terme pour continuer d'améliorer la sécurité, la capacité et l'impact environnemental de la circulation aérienne dans cette région.

La mise en œuvre d'OPERA (organisme regroupant les approches d'Orly et de Roissy, ainsi que les secteurs terminaux arrivées et départs du CRNA/N) implique des préalables techniques identifiés dans le rapport du comité de pilotage. La direction de programme OPERA placée auprès du directeur des services de la navigation aérienne, sera chargée de coordonner l'ensemble des études et travaux à mener par les services et organismes concernés par cet important projet et en particulier de :

- valider les hypothèses relatives à la localisation, à l'environnement opérationnel, social et technique du projet ;
- définir ses étapes essentielles et leur calendrier prévisionnel ;

- évaluer les ressources nécessaires et les organisations à mettre en place pour chacune de ces étapes ;

- assurer les concertations nécessaires avec les représentants des personnels.

Par ailleurs, cette direction de programme travaillera en relation avec la « task force » créée en 2006, pour évaluer toutes les mesures à prendre sur le court terme pour améliorer la sécurité, la capacité et l'impact environnemental de la circulation aérienne en région parisienne, et qui ne peuvent pas attendre la mise en place du projet OPERA. Cette task force devra plus particulièrement :

- apporter des réponses aux analyses et recommandations issues des commissions locales ou de l'instance nationale de sécurité afin que tout soit mis en œuvre pour éviter la répétition des incidents observés ;

- prendre en compte les demandes des élus et des associations de riverains, ainsi que les observations de l'ACNUSA en matière d'environnement, pour les soumettre à des études de sécurité et poursuivre les améliorations engagées ;

- donner tous les moyens nécessaires pour améliorer le niveau de sécurité au regard de l'évolution des capacités de la plate-forme de CDG.

La mise en œuvre du scénario OPERA sera par ailleurs associée à l'étude d'une réorganisation de l'espace aérien national concernant les transferts à réaliser du CRNA/Nord vers les centres adjacents et les zones de qualification à mettre en place.

Pour préparer cette réorganisation globale et afin de maintenir l'expertise des contrôleurs au plus haut niveau de sécurité, les études sur les spécialisations des qualifications à réaliser à Orly et CDG seront lancées dès que possible au sein des organismes sous l'égide de la DSNA.

Dès que la spécialisation sera opérée dans ces organismes, après concertation locale, les ICNA concernés pourront exercer un libre choix vers l'une des mentions d'unité tour ou approche pour l'exercice de leur licence et l'obtention de leur qualification de PC, dans la limite des équilibres à maintenir.

Dès 2007 la structure administrative des services de la navigation aérienne en région parisienne sera renforcée pour préparer la mise en œuvre d'OPERA.

2-1.3.Organisation nationale de l'espace aérien inférieur

Une étude nationale relative à l'organisation de l'espace aérien inférieur sera conduite prenant en compte le principe général des « approches centralisées », ainsi que les objectifs liés à l'optimisation du service d'information de vol en métropole. Cette étude prendra également en compte l'évolution des espaces aériens confiés à chaque CRNA et les délégations d'espace inférieurs aux approches qui peuvent être opérés. Les principes de ces réorganisations seront fondés en priorité sur des objectifs de sécurité mais prendront également en compte des objectifs de qualité du service rendu et de performance au travers d'analyses comparatives, ainsi que l'impact des décisions prises sur les personnels. Les autorités régionales ou nationales seront sensibilisées à ces objectifs au niveau de la DSNA ou de la DGAC. Les études internes seront menées au niveau de la direction des opérations en concertation étroite avec les personnels, mais aussi les partenaires extérieurs concernés.

Un groupe de travail issu de ce protocole sera par ailleurs créé pour étudier l'opportunité de postes de chef de quart dans les approches traitant moins de 24 000 mouvements.

Le programme de réorganisation des CIV défini en CTP/DSNA sera poursuivi et mis en œuvre. Dans le cadre du retrait de la mission d'information de vol de certains BTIV, les effectifs de référence seront adaptés en conséquence et les personnels souhaitant effectuer une mutation volontaire à cette occasion pourront bénéficier des aides à la modernisation prévues au présent protocole. Les agents percevant l'ISH au moment de la fermeture du CIV pourront par ailleurs bénéficier du maintien du versement de cette prime tant qu'ils restent en fonction au BTIV et dans la limite de neuf ans.

2-1.4. Classification des organismes

Afin de favoriser l'accès des organismes au groupe supérieur en cas d'augmentation de l'activité, tout en limitant les changements trop fréquents, les mouvements équivalents (MEQ) servant de référence à ce classement seront désormais calculés annuellement en prenant le meilleur de l'année écoulée et de la moyenne annuelle des trois dernières années.

Pour permettre d'intégrer les services devant concourir à OPERA dans un même groupe et mieux harmoniser les régimes indemnitaires, la limite du groupe A sera abaissée à 160 000 mouvements équivalents (MEQ) à compter du 1^{er} janvier 2007. Les groupes A et B seront donc fusionnés et prendront, dans la grille EVS et dans l'organisation des services, la place que tenait l'ancienne liste 1. Compte tenu de l'amplitude de ce nouveau groupe A et pour mieux prendre en compte les éventuelles variations d'activité des organismes de ce groupe sans introduire de discontinuité, le supplément d'ISQ versé aux premiers contrôleurs sera relié au trafic exprimé en MEQ, selon le tableau de reclassement et progression figurant en annexe 1. Par ailleurs pour tenir compte des contraintes induites par les VFR admis en dérogation dans des espaces de classe A, ils seront désormais comptés comme des vols IFR dans le calcul des MEQ. Un groupe de travail sera créé par ailleurs pour examiner si d'autres critères que les MEQ peuvent être utilisés pour le classement des organismes en groupes.

Dans le cadre de la création des groupes A à F, la durée minimum d'exercice de la qualification ou de l'ensemble des mentions d'unité de l'organisme sera portée à 4 ans dans les groupes A, B, C et D et maintenu à 3 ans dans les groupes E, F, G et H (sauf première affectation).

2-1.5. Partenariat entre la DSNA et les autorités aéroportuaires

De façon générale, les services de navigation aérienne se rapprocheront des propriétaires et exploitants aéroportuaires pour établir une charte de développement aéroportuaire mettant en perspective les objectifs de développement des plateformes, avec les moyens associés en matière de navigation aérienne et les objectifs de qualité de service. Cette charte précisera en particulier les conditions de transfert aux exploitants aéroportuaires des missions de fourniture d'énergie secourue et de surveillance des aires de mouvement, afin de garantir la continuité des services, le maintien des exigences de sécurité et la coordination nécessaire avec les services de la navigation aérienne.

A ce titre, elle pourra faire partie des justifications que les gestionnaires doivent fournir à l'autorité de contrôle et de surveillance pour démontrer qu'ils respectent l'ensemble des exigences réglementaires.

La démarche CDM à Roissy-CDG associant la société Aéroports de Paris, les compagnies aériennes et la DSNA sera poursuivie, avec notamment le développement d'un système de gestion des départs DMAN, ainsi que d'un système de partage des informations

opérationnelles entre tous les acteurs concernés de la plateforme. Les chefs de l'approche qui seront mis en place à CDG devront jouer un rôle essentiel dans cette démarche.

Un bilan particulier de l'évolution de l'activité des aéroports non assujettis à la RSTCA sur lesquels la DSNA rend des services de contrôle aérien sera effectué annuellement, notamment sur le plan de la qualité et des coûts du service rendu. En cas de fermeture du service de contrôle, les personnels concernés pourront bénéficier d'un maintien de leur taux d'ISQ pendant 6 ans ou des mesures d'aide à la modernisation prévues dans le présent protocole.

Pour répondre à la demande de services de contrôle sur des terrains à trafic IFR modéré qui n'en sont pas dotés mais dont le développement commercial est prometteur, l'établissement de conventions particulières avec les autorités locales concernées sera envisagé pour le financement du service dans l'attente de l'assujettissement à terme à la RSTCA.

2-1.6. Optimisation de la performance opérationnelle des organismes de contrôle aérien

Pour contribuer à l'atteinte des objectifs fixés pour l'indicateur « potentiel de contrôle réalisé par les CRNA sur potentiel théorique » (progression de 10% de l'indicateur I1 d'ici 2014, soit environ 1,5% par an), de nouvelles règles nationales, relatives à la gestion des capacités des secteurs de contrôle et au management des dégroupements/regroupements, seront définies de manière cohérente avec les responsabilités des agents opérationnels concernés. Il est entendu que la définition précise des capacités nominales des secteurs reste de la compétence des GT locaux. Un GT national sera cependant mis en œuvre afin de regarder les outils susceptibles d'améliorer la prévision des dépassements de capacité.

La gestion des effectifs opérationnels sera optimisée en faisant appel en premier lieu aux dispositions déjà prévues dans les précédents protocoles :

- 1- Les tours de service pourront être adaptés chaque année pour tenir compte des particularités du trafic de chaque centre et de la variation saisonnière ou hebdomadaire.
- 2- Un potentiel d'une vacation maximum par an et par agent pourra être mobilisé par les chefs d'organisme afin d'adapter le potentiel offert à la demande de trafic. Lorsqu'elles sont utilisées, ces vacations complémentaires sont compensées par un nombre égal de vacations de repos à prendre en période de moindre trafic.
- 3- Dans les centres ayant deux zones de qualification, des tours spécifiques à chaque zone pourront être mis en œuvre.
- 4- Des modulations saisonnières pourront être mises en place dans la limite de 36 heures hebdomadaires. Ces modulations, comptabilisées en référence à 32 heures hebdomadaires ne pourront dépasser 64 heures par an.
- 5- Des modulations pourront être appliquées à tout ou partie des équipes à l'intérieur d'un cycle, notamment lorsque le trafic subit des variations au cours de la semaine.

En outre, les mesures suivantes pourront également être mises en œuvre sur la durée de ce nouveau protocole :

- 6- Le maintien de qualification (prorogation de la mention d'unité) des détachés sera géré entre autre pour renforcer le potentiel disponible quand nécessaire.

7- Le nombre de secteurs déclaré quotidiennement par les CRNA sera basé sur le nombre des PC disponibles (2 PC par secteur et armement de la position chef de salle) en tenant compte de l'ensemble des UCE disponibles.

Des secteurs de débordement pourront cependant être maintenus en cas de service minimum. Une réflexion sera par ailleurs menée sur les secteurs à 3 PC pour réévaluer leur nécessité. Enfin une inflexion des capacités par les FMP pourra être mise en œuvre dans les centres où l'ouverture des secteurs de débordement a été effective sur un nombre significatif de cas au cours des dernières années. Les modalités d'ouverture du point de vue ATFM du ou des deux derniers secteurs devront être étudiés localement.

Les dispositions ci-dessus seront utilisées en fonction des besoins locaux pour atteindre des objectifs similaires dans les organismes des groupes A, B, C et notamment celui visant à dégager un gain de performance de 1,5% par an, tout en faisant converger les indicateurs I1 des différents centres .

L'ensemble des mesures mises en œuvre fera l'objet d'une concertation avec les personnels en CTP dans chaque organisme de contrôle et chaque année. La mesure du potentiel réalisé sera disponible mensuellement de façon systématique dans les approches à partir de 2007.

Des scénarii de gestion des flux de trafic alternatifs par rapport au réseau existant en 2006, activables au niveau pré tactique et tactique, seront définis au niveau stratégique en collaboration avec les autorités militaires et les Etats voisins de la France.

Par ailleurs, dans le cadre des évolutions européennes, et notamment dans le contexte de développement des blocs fonctionnels d'espace aérien, une mise à niveau de notre système ATFM sera effectuée et la création d'une cellule nationale de gestion du réseau (NMC), distincte mais coordonnée avec la cellule nationale de gestion de l'espace (CNGE) sera étudiée. L'étude, le rôle et la mise en place de cette cellule nationale seront effectués en collaboration étroite avec les FMP et tous les personnels concernés. Un bilan du fonctionnement actuel de l'ATFM sera réalisé.

La DSNA mandatera un groupe de travail pour étudier les axes d'amélioration de la formation des contrôleurs du CRNA-Est notamment afin de réduire la durée moyenne de formation vers la qualification, elle mettra tous les moyens nécessaires pour mettre en œuvre des conclusions après concertation locale.

Enfin, dans le but d'accélérer les processus d'obtention des mentions d'unité après une mutation, l'offre de stages de transformation, actuellement en route vers approche et vice versa, s'enrichira d'un stage approche des groupes E et F vers les approches des groupes supérieurs.

2-1.7. Coordination civile-militaire

Dans le cadre du développement des centres militaires de coordination et de contrôle (CMCC) localisés dans les CRNA, qui devront à terme traiter de la totalité des vols COM B et donc de 90% à 95% des coordinations nécessaires, des procédures de coordination tactique seront définies et mises en œuvre. Les CMCC ne géreront pas de trafic civil.

Les autres coordinations tactiques de niveau 3, entre les CRNA et les CDC, se feront progressivement par échanges téléphoniques directs de contrôleur à contrôleur, permettant de préciser les intentions de vol sans visualisation des vols militaires par le contrôleur civil ni transfert de responsabilité. Elles seront étudiées au préalable.

Les procédures qui seront définies seront encadrées par des études de sécurité et validées par des expérimentations préalables. Elles devront aussi permettre de faciliter le transit de vols civils dans des zones militaires actives.

Ces évolutions devront s'accompagner de la mise en place des moyens techniques et des formations nécessaires pour réaliser les coordinations directes en toute sécurité.

Les procédures précitées seront les moyens de conformité au règlement européen CE n°2150 du 23/12/2005 sur la gestion flexible de l'espace aérien qui devient pleinement applicable fin 2006 et qui stipule que *« Les Etats membres veillent à ce que soient établies entre unités civiles et militaires des services de la circulation aérienne des procédures de coordination permettant la communication directe d'informations pertinentes afin de résoudre les problèmes de trafic spécifique lorsque des contrôleurs civils et militaires assurent des services dans le même espace aérien. Notamment lorsque cela est nécessaire pour des raisons de sécurité, ces informations sont mises à la disposition des contrôleurs civils et militaires et des unités de contrôle militaire, par un échange en temps voulu des données de vol, y compris la position et l'intention du vol des aéronefs »*.

La transmission automatique des intentions des vols par l'intermédiaire du nouveau système ERATO, se substituera ensuite progressivement aux échanges téléphoniques avec le déploiement de ce nouveau système.

Les missions et les effectifs des DCC seront maintenus tant que les nouvelles procédures n'auront pas été complètement validées et sécurisées. Ils seront ensuite progressivement adaptés à ces évolutions de la coordination tactique entre civils et militaires. Les personnels des DCC effectuant une mutation à cette occasion pourront bénéficier des aides à la modernisation prévues dans le présent protocole. La fonction de chef DCC sera redéfinie dans ce contexte et son positionnement dans l'encadrement de la DSNA réexaminé.

2-1.8. Evolution de la supervision technique et de la maintenance

L'évolution des techniques et des métiers doit permettre d'aller vers une plus grande polyvalence des agents de supervision technique. Une adaptation du nombre des superviseurs aux besoins des salles opérationnelles sera recherchée.

Dans un premier temps, l'objectif est d'harmoniser l'organisation des supervisions techniques à :

- 3 le jour, 3 la nuit, dans l'ensemble des CRNA,
- 4 le jour, 4 la nuit à CDG.,
- 3 le jour, 2 la nuit à Orly,
- 2 le jour, 2 la nuit au CESNAC.

Le principe de l'alternance longue sera également généralisé, en demandant aux IESSA de maintenance spécialisée de faire régulièrement des détachements de plusieurs mois en supervision en y intégrant les périodes nécessaires de formation.

La disponibilité optimale des systèmes sera recherchée grâce aux dispositifs d'astreinte, ou à des renforts ponctuels de MS.

Des mesures incitatives seront mises en place pour aller vers ces organisations, mais la décision devra être prise localement et progressivement en concertation avec les personnels concernés et après avis des CTP locaux.

Par ailleurs, tout en gardant le principe de l'alternance longue, sera étudiée au sein d'un groupe de travail issu de ce protocole, la possibilité d'aller vers une organisation de type 2+1 dans les CRNA et à Orly, 3+1 à CDG, 1+1 au CESNAC, avec un chef de supervision assurant une coordination renforcée avec le chef de salle, et des superviseurs techniques multi qualifiés chargés de la maintenance opérationnelle. Cette organisation s'appuiera notamment sur la mise en œuvre de la supervision technique centralisée (STC). Les superviseurs techniques multi qualifiés recevront une formation leur permettant d'élargir leur domaine de compétence et d'assurer la supervision de systèmes ou chaînes dépendant de différentes subdivisions.

Les résultats de cette étude seront soumis à l'avis du CTP de la DSNA. Sa mise en œuvre éventuelle sera par ailleurs, comme dans la première étape, soumise à l'avis de CTP locaux, et mis en œuvre progressivement en tenant compte des particularités locales.

Par ailleurs, pour prendre en compte les caractéristiques et l'importance du trafic, une extension de la MO à 15 heures sera recherchée à Lyon et à Nice.

2-1.9. Services chargés de l'information aéronautique et de l'assistance aux vols

Le SIA, dans un contexte international en pleine évolution, sera amené à adapter son fonctionnement et à optimiser ses prestations, notamment en consolidant l'organisation du réseau national des informateurs aéronautiques et en mettant en service le nouvel outil NOPIA de production de l'information aéronautique et de traitement global de l'information. Plus particulièrement, les agents du SIA amenés à traiter l'information permanente devront acquérir systématiquement une polyvalence dans leurs fonctions et la maintenir au fil des évolutions de leurs outils.

Les réorganisations nécessaires des BRIA de métropole et du BNIA suite aux transferts de certaines tâches vers les exploitants d'aéroports seront mises en œuvre selon les modalités suivantes :

- maintien de l'ensemble des BRIA existants ;
- fermeture au coeur de la nuit selon des horaires qui pourront être spécifiques à chaque BRIA ;
- transfert pendant la fermeture des tâches restantes à trois BRIA (BNIA, Lyon et Bordeaux) restant ouvert H24 au moins dans une première phase qui fera l'objet d'un bilan au cours de la période de ce protocole.

Les effectifs de référence seront adaptés en conséquence et les personnels souhaitant effectuer une mutation volontaire à cette occasion pourront bénéficier des aides à la modernisation prévues au présent protocole.

2-1.10. Direction de la Technique et de l'Innovation

La réorganisation de la DTI sera mise en œuvre au début de l'année 2007 en suivant les recommandations des deux groupes de travail ayant rendu leurs conclusions en 2006. La nouvelle structure s'articulera autour :

- d'un regroupement des compétences en domaines et en pôles capitalisant les expériences et en facilitant l'adaptabilité au changement ;
- d'un renforcement du pilotage technique et opérationnel des programmes et des projets.

Cette réorganisation sera mise en oeuvre en concertation étroite avec les organisations syndicales et les personnels, en veillant notamment à proposer à chaque agent un positionnement dans la nouvelle organisation. Cette procédure transparente fera l'objet d'un suivi individualisé tant par la DTI et DSNA/SDRH (qui jouera un rôle éventuel de médiateur), que par le SG, à qui reviendra la décision finale d'affectation. Chaque agent pourra faire valoir son point de vue et se verra garantir le maintien de son niveau de rémunération.

Dès sa mise en œuvre, la nouvelle structure se mobilisera autour des objectifs stratégiques suivants :

- le maintien à haut niveau de la performance, la robustesse, la fiabilité, l'évolutivité des systèmes de navigation aérienne ;
- la réalisation des nouveaux projets selon les priorités et les échéances fixées par le plan à 5 ans de la DSNA ;
- le renforcement de la capacité de développement et d'innovation de la DSNA ;
- le renforcement de la capacité d'action et de coopération de la DSNA au niveau européen.

De nouvelles méthodes de coordination entre la DO et la DTI permettront d'assurer une meilleure continuité et réactivité entre les phases de spécification, d'études, de réalisation et de livraison des systèmes, ce qui permettra de maîtriser la durée du cycle allant de la définition du besoin à la mise en service.

Les nouvelles fonctions définies dans le cadre de cette réorganisation seront intégrées selon les dispositions prévues au titre 4.

2-1.11 Centre d'approche de Lyon

La DSNA poursuivra les actions entamées pour redresser l'effectif opérationnel de l'approche de Lyon, donner les moyens nécessaires à la formation, achever les travaux en cours, et planifier les nouveaux investissements nécessaires pour assurer le développement de la plate-forme et le bon fonctionnement des services de la navigation aérienne. Un pilotage particulier de ces actions sera mis en place par la DSNA en relation avec la DO et le SNA/centre Est.

2-2. L'organisation territoriale de la DGAC.

Les conséquences de la réforme de la DGAC en trois pôles, régulateur, opérateur et certificateur, dans le contexte de la construction du ciel unique européen ainsi que le souci d'une meilleure gouvernance doivent être tirées. Les personnels de la DGAC aspirent à une clarté de leurs rôles, de leurs missions et de leurs responsabilités, à une sécurité juridique totale.

Comme indiqué dans le présent protocole, les échelons territoriaux, et une forte représentation au niveau local, seront indispensables pour qu'une DCS transformée en SCN assure au mieux ses missions de contrôle et de surveillance.

Par ailleurs, les missions régaliennes de la DGAC, en particulier dans le domaine de la sûreté et de l'environnement, sur la régulation économique et la décentralisation des aéroports ou le suivi des conventions, sur la politique immobilière, demeurent et doivent être exercées sous la direction d'un cadre de haut niveau de l'aviation civile, interlocuteur du préfet.

La réflexion sur l'articulation fonctionnelle entre ces deux entités, et sur l'organisation du support local d'un SCN DCS, devra être poursuivie en prenant en compte la question des délégations territoriales.

2-3. - La formation au cœur du changement

2-3-1. Des Parcours de carrières professionnelles (entretien d'évaluation, mobilité) efficaces

▪ Entretien individuel et Evaluation

L'évaluation professionnelle

Dans le souci d'appliquer le décret 2002-682 en date du 29 avril, l'entretien annuel d'évaluation a été mis en place en 2003 et concerne tous les agents de la DGAC : cette procédure concerne tous les fonctionnaires en position normale d'activité appartenant aux corps DGAC (ou aux corps communs à la DGAC et à Météo France), ou qui sont accueillis par voie de détachement dans ces corps (à l'exception des ingénieurs des ponts et chaussées et des administrateurs civils), les membres des corps d'infirmier des services médicaux des administrations de l'Etat, d'assistant de service social des administrations de l'Etat et de conseiller technique de service social des administrations de l'Etat affectés à la DGAC, dans les établissements publics qui en dépendent et à Météo France, et les agents contractuels de la DGAC relevant du décret n° 48-1018 du 16 juin 1948 et les agents contractuels 84-16.

L'entretien annuel d'évaluation est un acte de management individuel, qui vise deux aspects principaux :

- instaurer un dialogue entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent ;
- travailler à partir d'objectifs.

Cet entretien d'une durée moyenne d'une heure permet de favoriser une meilleure connaissance réciproque et d'évaluer les résultats obtenus au regard des objectifs fixés chaque année. Il se veut être l'occasion d'aborder les souhaits d'évolution professionnelle ainsi que d'exprimer d'éventuels besoins, tels que la formation par exemple.

Des formations obligatoires ont été mises en place dès janvier 2003 pour l'ensemble des personnels ayant des fonction d'encadrement dès 2003, soit près de 2 000 agents ; il s'agit des personnels définis comme « étant en charge des entretiens d'évaluation » (arrêtés du 3 février 2003, soumis au CTP DGAC du 12 décembre 2002 et modifié par l'arrêté du 19 avril 2006). Un guide d'évaluation a été élaboré à cette occasion ; celui-ci décline les objectifs de l'entretien, l'intérêt qu'il représente et propose un guide de préparation à partir de la fiche support.

Depuis 2003, l'entretien annuel a connu quelques évolutions : désormais une partie de l'entretien est consacrée à la formation au moyen d'un formulaire distinct, permettant ainsi à l'agent d'exposer ses besoins ou souhaits en matière de formation, et au supérieur hiérarchique de proposer des formations adaptées au poste. Ce formulaire est ensuite exploité par le bureau de la formation afin de compléter l'estimation des besoins de formations pour l'année à venir.

Concrètement, la campagne des entretiens d'évaluation / notation s'effectue entre mai et juin de chaque année (n) pour l'année (n-1).

Il est recommandé que la notation soit en cohérence avec l'ensemble des appréciations portées lors de l'entretien annuel.

Les points d'amélioration sont :

- une automatisation du traitement des fiches d'évaluation pour le volet formation
- une généralisation de l'évaluation pour l'ensemble des personnels de la DGAC, avec l'objectif de prédéterminer les évolutions de carrière ou les besoins de formation envisagés.
- un meilleur « calage » de cet entretien qui interviendra dans la période de décembre/janvier corrélé avec la notation.

Dans le cadre du présent protocole, est affirmée la volonté commune de développer et de généraliser en la modernisant cette démarche de management.

L'évaluation du processus de formation non qualifiante

Traditionnellement, l'évaluation de fin de stages n'est qu'un indice de satisfaction globale. Dans le cadre de la professionnalisation des actions de formation, il sera institué un indice de mesure de l'efficacité d'une formation, visant à en déterminer le gain relatif. Pour autant que l'objet du stage le permette, il convient de mettre en place un test à l'entrée ou à son inscription et à la fin du stage.

L'évaluation de fin de stage a également été pratiquée pour les formations à la sécurité informatique qui ont permis de donner lieu à la détention d'un passeport (SSI-Sécurité informatique). Cette démarche a fonctionné pour 6000 personnes qui ont un poste de travail bureautique.

Ces évaluations ont également lieu pour les inscriptions aux préparations aux concours, pour la mesure du niveau d'entrée, les devoirs sur table assurant les évaluations intermédiaires. Compte tenu de l'expérience réussie tirée de ces pratiques, la généralisation de cette démarche sera effective ; elle permettra de :

- mesurer la performance de l'action de formation ;
- d'évaluer l'adéquation individuelle de l'agent ;
- d'assurer un retour sur investissement pour la DGAC.

Ces démarches particulièrement courantes en formation par *e-learning* seront appliquées progressivement à d'autres actions de formations y compris en « présentielle ».

Le principe affirmé de ces évaluations est celui de l'appréciation portée sur la qualité de la formation dispensée et le bénéfice qu'en a retiré le stagiaire, dans un processus d'amélioration continue de ces actions. Cette appréciation, qui peut être anonyme lorsqu'elle n'est pas nécessaire à la validation des acquis, pourra prendre 3 formes :

- une évaluation à la fin immédiate du stage, ;
- la transmission en ligne de commentaires complémentaires quelques jours plus tard;
- si nécessaire, un retour d'expérience à moyen terme (6 mois à un an).

2-3.2. La formation professionnelle tout au long de la vie

Une réflexion sur la formation pour répondre de plus près aux besoins des services ainsi que sur les méthodes de spécification de ces besoins sera entreprise. Ceci avec le souci de préserver un équilibre avec la formation pour accompagner la carrière des agents. Une adaptation de l'examen professionnel des personnels administratifs B et C, ou équivalents, sera effectuée (QCM2 questions ouvertes, épreuve orale).

La formation initiale des IESEA à l'ENAC sera revue pour mieux l'adapter aux exigences de sécurité européennes. Afin de permettre cette évolution, les conditions requises pour se présenter au concours externe de recrutement seront unifiées et correspondront au niveau bac + 2.

2-4. Le Service d'exploitation et de formation aéronautique (SEFA)

Le Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique (SEFA) a prouvé sa capacité à former des pilotes de ligne et des instructeurs depuis plusieurs dizaines d'années, contribuant ainsi à la sécurité des activités aéronautiques. La DGAC affirme dans le présent protocole son attachement au maintien de cet outil particulièrement utile tout en ayant conscience de la nécessité de son adaptation aux attentes du secteur aéronautique.

Dans la DGAC, le SEFA apporte ses métiers, son expertise et son savoir-faire pour la formation de pilotes.

Outre les missions pour le compte de l'Etat, il assure notamment les missions de formation aéronautique suivantes :

- ⊙ La formation des pilotes de Lignes *ab initio*, sélectionnés sans condition de rang ou de fortune,
- ⊙ La formation de certains personnels de la DGAC ou des Fonctions Publiques, assurée en priorité par le SEFA,
- ⊙ La formation d'instructeurs de tous niveaux
- ⊙ Le support à l'industrie par apport de son savoir-faire.
- ⊙ La formation pour des compagnies françaises ou étrangères.

Ces missions, lorsqu'elles concernent des partenaires extérieurs à la DGAC, seront consignées dans des conventions pour des raisons de traçabilité.

Dans leur forme et leur contenu, ces missions devraient évoluer dans le futur sous l'effet d'une part, de l'apparition de licences orientées directement vers le métier de copilote d'avions de transport et, d'autre part, par le développement de missions d'ingénierie et de partenariats.

L'apparition de licences orientées directement vers le métier de copilote d'avions de transport influence notablement le contenu de la formation aéronautique. C'est ainsi que la licence MPL (*Multi Pilot Licence*) pourra être obtenue avec un nombre d'heures de vol réduit par rapport aux méthodes actuelles. En contrepartie, l'enseignement du travail en équipage

va être accentué, et largement dispensé sur simulateurs, performants et moins coûteux à l'heure d'instruction. Les formations pour les personnels d'Etat (DGAC, DGA, ...) évolueront dans la même direction.

Le SEFA devra donc s'adapter à cette évolution, qui verra augmenter l'utilisation de simulateurs, souvent chez les constructeurs et compagnies, en France ou à l'étranger, traduisant une tendance lourde où les heures de vols réels dans les centres du SEFA devraient être proportionnellement en diminution par rapport à l'activité globale du SEFA.

En matière d'ingénierie, il apparaît que les clients étrangers souhaitent de plus en plus disposer d'un support extérieur pour monter leur propre école. L'expertise et les exigences du SEFA en matière de formation d'instructeurs lui donnent un avantage concurrentiel dans ce domaine. La demande conduit à apporter cette expertise sur place, ce qui représente un challenge d'adaptabilité et de mobilité.

Le SEFA possède de nombreux atouts pour évoluer avec succès sur le futur marché de la formation aéronautique à la condition de répondre aux besoins des partenaires, des compagnies aériennes et des constructeurs avec lesquels les partenariats sont noués. Lorsque des marchés de formation comportent des sujétions particulières (déplacements à l'étranger, horaires spécifiques,...), des conditions particulières d'indemnisation ou de compensation pourront être adoptées. Dans le cadre de la réglementation général fonction publique, une étude sera menée dans l'optique de définir une réglementation interne qui sera portée à la connaissance des personnels.

Parallèlement au plan de modernisation du SEFA et pour assurer le niveau de formation correspondant, il sera apporté une attention particulière à la gestion des emplois et des compétences des personnels du SEFA :

Les personnels navigants

Les personnels navigants en fonction au SEFA assurent principalement des fonctions d'instruction en vol ou sur simulateurs. Ils peuvent aussi être amenés à dispenser des cours théoriques. Ils peuvent être appelés à assurer des fonctions d'encadrement, dans les centres de formation (chef de centre, chef de division instruction et chef pilote adjoint) ou au siège du SEFA (chef de département opérations, chef de divisions). Ils peuvent enfin être chargés d'études ou de missions particulières, au siège comme dans les centres. Enfin, ils peuvent exercer des fonctions de pilotes inspecteurs, pour lesquelles une réflexion particulière sera conduite.

Ces personnels seront au cœur de l'évolution du métier du SEFA décrite dans le paragraphe sur l'évolution de la formation aéronautique. Pour que celui-ci reste une référence dans la communauté aéronautique française, leur implication en matière d'exemplarité, de qualité de la formation dispensée, de respect des programmes de formation approuvés, de respect des règlements et de l'environnement est essentielle. Dans ce cadre, l'effort de formation continue et qualifiante, dont la formation en langue anglaise, sera notamment poursuivi et accentué.

Dans un marché désormais concurrentiel, le SEFA doit conserver son avance sur les méthodes de formation, les adapter aux évolutions annoncées, et développer la polyvalence là où elle est nécessaire dans les métiers de l'instruction. La qualité des matériels représente

un enjeu majeur dans les missions du SEFA, ainsi que le maintien des missions en vol nécessitant un aspect technique particulier (calibration, missions interministérielles).

Les personnels ouvriers d'Etat

Les ouvriers d'Etat chargés de la maintenance des avions et matériels d'instruction au SEFA sont un élément important de sécurité et de maîtrise des coûts.

Les familles professionnelles ont évolué pour être cohérentes avec les futures licences des techniciens de maintenance. L'effort de formation entrepris à cette occasion sera maintenu afin de permettre à chacun d'obtenir et de conserver ces licences.

Le SEFA a pour objectif d'obtenir les nouveaux agréments de maintenance dans le courant de l'année 2007. Les ouvriers d'Etat chargé de la maintenance y participent par leur capacité d'évolution et l'élargissement de leurs compétences.

La participation de ces personnels chargés des tâches de support de la maintenance et des ateliers est un élément essentiel de la maîtrise des coûts. En ce sens, l'effort de polyvalence de ces agents sera poursuivi, dans le respect des nouvelles normes définies au plan international, et leur mobilité sera encouragée.

Dans le cadre de l'évolution des métiers de la maintenance, une attention particulière sera conduite sur la formation de ces agents.

Les ouvriers d'Etat des autres spécialités participent à la vie des centres et facilitent le maintien de ces fonctions ainsi que les tâches quotidiennes des centres de taille réduite. La polyvalence nécessaire à ces fonctions sera recherchée en tant que de besoin.

Les autres personnels techniques

Les IEEAC ont vocation à assurer les fonctions d'encadrement du SEFA (chefs de centre, chefs de département ou de division au siège) et des fonctions d'étude ou de chargés de mission. Leurs capacités d'encadrement, leurs connaissances de l'environnement aéronautique, leurs capacités à aborder des problèmes et projets nouveaux et complexes en font des éléments structurants du SEFA.

Le secrétariat général de la DGAC veillera à ce que des ingénieurs IEEAC et IPC soient régulièrement affectés dans les services du SEFA, afin de développer et maintenir une compétence formation et maintenance aéronautique au sein de ces corps.

Les TSEEAC

Les TSEEAC assurent au sein du SEFA des tâches spécifiques par rapport à leurs collègues des autres directions de la DGAC. La réflexion en cours sur la structure du SEFA les associera à l'examen de l'évolution de leurs métiers et prendra en compte leurs sujétions particulières. Leur rôle et leur polyvalence sont des atouts à préserver qui seront examinés dans le cadre de l'évolution et la maîtrise des effectifs du SEFA. De la même façon, seront prises en compte les tâches d'instruction au sol ou sur simulateur, les fonctions d'agents d'opérations, de chargé de mission ou celles relevant de l'encadrement.

Les personnels administratifs au SEFA

Ils assument, pour la majorité d'entre eux, la gestion « support » des unités opérationnelles du SEFA. Ils gèrent les ressources humaines (gestion très déconcentrée au SEFA pour les pilotes et les ouvriers d'Etat) et les finances du SEFA. D'autres tâches plus spécialisées leur sont également confiées comme l'accueil des stagiaires pilotes, la gestion des nombreuses documentations techniques pour l'instruction vol et sol ou pour la maintenance, etc.

Ils sont en nombre limité dans les centres de formation mais leur présence est indispensable. Leur capacité à assurer des tâches diversifiées permet de répondre aux nombreux besoins de ces petites unités.

Ils constituent une part importante des effectifs du siège du SEFA à Muret. Leurs compétences variées permettent d'assurer leur mobilité sur les différentes fonctions de support administratif. Ils apporteront ainsi leur contribution à l'atteinte des objectifs en matière de coût.

2-5. L'Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC)

L'ENAC constitue l'instrument privilégié de la DGAC pour la formation initiale de ses personnels, ainsi que pour la formation continue dans le cadre de la mise en œuvre du schéma directeur de la formation professionnelle de la DGAC. La reconnaissance de l'excellence des formations de l'ENAC et sa notoriété sont essentielles pour assurer le positionnement européen des personnels techniques de la DGAC (ICNA, IESEA, TSEEAC, IEEAC) comme standard de référence. Cela passe par des formations de qualité, ouvertes à l'international et offrant des perspectives à l'exportation de service en support à l'industrie aéronautique. La reconnaissance du caractère pluridisciplinaire de l'école jusqu'à son plus haut niveau sera consolidée par le développement de l'enseignement par la recherche. Enfin, la modernisation de cet établissement public sera poursuivie, en tirant parti des possibilités offertes par son nouveau statut. Les relations entre la DGAC et l'ENAC seront clarifiées dans le cadre d'une véritable fonction de tutelle d'un Etablissement Public, et de la consolidation d'un contrat de service public liant l'école et la DGAC. Ce contrat stipulera que l'ENAC devra rendre compte de façon détaillée à son autorité de tutelle de l'emploi des moyens qui lui sont fournis, financiers, techniques et humains et des priorités qui lui sont données sur la formation des personnels de la DGAC. Les conventions annuelles liant l'Ecole et la DGAC seront rédigées en prenant en compte les éléments relatifs aux budgets de fonctionnement et d'investissement ainsi qu'aux ressources humaines, prédéfinis contractuellement dans un plan glissant à 5 ans. Dans ces conventions, les effectifs nécessaires aux actions dans les différentes missions de l'Ecole figureront dans le cadre général d'emploi.

Les formations initiales

Les formations des personnels techniques de la DGAC seront refondues afin d'obtenir, leur homologation ou agrément, par saisine de la Commission Nationale des Titres.

En dehors des cycles spécifiques ouverts à l'international, cette reconnaissance des titres au niveau européen profitera d'une mise en place d'une stratégie d'ouverture des cycles dispensés par l'ENAC initialement réservés aux personnels DGAC à des éléments européens. Un parallèle sera recherché avec le contenu des formations correspondant aux

fonctions d'ATSEP pour les IESEA, ATCO pour les ICNA, *Bachelor in aviation technology* pour les TSEEAC.

Seront recherchés une meilleure articulation entre la formation à l'ENAC et la formation en centre pour les ICNA issus des recrutements professionnels.

La formation continue

La formation continue proposée par l'ENAC à la DGAC se recentrera sur des domaines de haute technicité où les compétences spécialisées de l'ENAC sont nécessaires. Afin de pouvoir mieux répondre aux demandes des partenaires internationaux dont Eurocontrol, certains stages seront développés suivant des formules et standards européens.

Un processus de formation continue sera développé, visant à la transformation des compétences du personnel DGAC, selon des objectifs qui seront définis dans les organismes de concertation paritaires compétents. Cela passera obligatoirement par une meilleure spécification des stages de la part de la tutelle et de l'ENAC, mais aussi par une plus grande implication des donneurs d'ordre usuels au sein de la DGAC, afin que les besoins de formation exprimés par les services soient totalement en ligne avec les inscriptions constatées aux différents stages.

Ceux relatifs à la licence sont définis dans le cadre du comité de suivi de la mise en œuvre de la licence

Par ailleurs, le suivi du respect de la planification des formations sera mis en œuvre, ainsi que l'évaluation des pré-requis et des compétences des stagiaires lorsque celle-ci présente un intérêt avéré. Enfin, lorsque la reconnaissance européenne de ces formations continues le nécessitera, un dispositif d'évaluation systématique des stagiaires sera mis en place à l'issue de stages dûment répertoriés.

L'ENAC développera des formations à distance s'appuyant sur le *e-learning* et la télé-simulation, afin de diminuer les contraintes souvent lourdes des déplacements des agents, lorsqu'ils peuvent être évités.

Le développement à l'international

La reconnaissance internationale de l'ENAC en tant qu'établissement universitaire de référence passe par un développement important de ses activités internationales : l'accueil d'étudiants étrangers dans ses cycles et stages de formation, la mise en place de stages et formations spécifiques à l'international, le développement d'activités d'ingénierie pédagogique, d'expertise et de support à la coopération et aux industriels ou le développement des échanges universitaires, sont autant de domaines à développer.

Plus spécifiquement, l'ENAC mettra en œuvre des cycles ouverts à l'international pour la formation de contrôleurs et de professionnels de la navigation aérienne, développera de nouveaux Masters sur les sujets majeurs du transport aérien et augmentera sa capacité à répondre à des appels d'offres internationaux. Lorsque cela sera nécessaire, des agents anglophones seront recrutés.

Cette ouverture à l'international nécessitera l'établissement d'un mécanisme de développement de ressources financières de l'établissement, afin de tendre vers l'équilibre du financement des projets internationaux. Elle implique également d'inscrire la formation

à l'anglais comme une priorité forte afin de permettre aux instructeurs d'enseigner en langue anglaise.

La recherche

La qualité de l'enseignement de l'ENAC, gage de la pérennité de sa notoriété internationale, passe par un développement important de ses activités de recherche : la formation par la recherche est affirmé comme un axe de développement important, cohérent avec le rôle que doit jouer l'établissement dans le Pôle de Compétitivité AESE, dans l'Ecole Doctorale Aéronautique et Astronautique, dans le CNRT-AE et dans la mise en place de laboratoires communs notamment avec les autres centres d'expertise aéronautique toulousains.

Un effort tout particulier permettant de recruter des Directeurs de Recherche, en formant des HDR (docteurs habilités à diriger des recherches), en accueillant plus d'enseignants-chercheurs, en développant des structures permettant la participation à des projets européens, en recevant, parfois en les finançant directement, un plus grand nombre de thésards.

Les activités de recherche devront également être valorisées en assurant un positionnement correct des personnels de recherche (salaires, primes indemnitaires, conditions de carrière).

2-6. Un Conseil de la formation professionnelle (CFP) dynamisé

Instance paritaire centrale spécialisée dans le domaine de la formation, le Conseil de la formation professionnelle (CFP), créé par un arrêté du 6 mars 1990, doit jouer un rôle clef dans l'édification d'une politique de formation générale et continue à la DGAC. Ce Conseil doit poursuivre sa tâche et contribuer notamment à :

- mettre en œuvre des schémas directeurs de formation ;
- élaborer la fiche individuelle de formation ;
- mettre en place les coordonnateurs de formation ;
- favoriser la mise en place des plans de formation dans la plupart des services.

Ceci est d'autant plus important que la DGAC va développer des référentiels métiers et formaliser ses filières professionnelles, ce qui aura pour conséquence de développer des parcours de formation adaptés. Le CFP doit avoir un rôle de synthèse et faciliter la cohérence en travaillant avec les autres instances spécialisées que sont les groupes de suivi (GS). Ces instances, qui associent administration et représentants des personnels, traitent de l'ensemble des problèmes liés au recrutement, à la formation initiale, à la formation continue et aux qualifications. Il existe ainsi 5 groupes de suivi : le GS ICNA, le GS IESEA, le GS Ouvriers, GS « personnels administratifs » et le GS TSEEAC. Ces groupes s'appuient dans leurs travaux sur l'expertise de spécialistes issus de la DSNA, des services employeurs et de l'ENAC.

Dans ce contexte, il convient de rénover le Conseil de la formation professionnelle afin qu'il puisse prendre en compte les réflexions métiers et participer à l'expression des besoins que la DGAC en tant que maître d'ouvrage de la formation doit formaliser à l'attention de l'ENAC ou du SEFA.

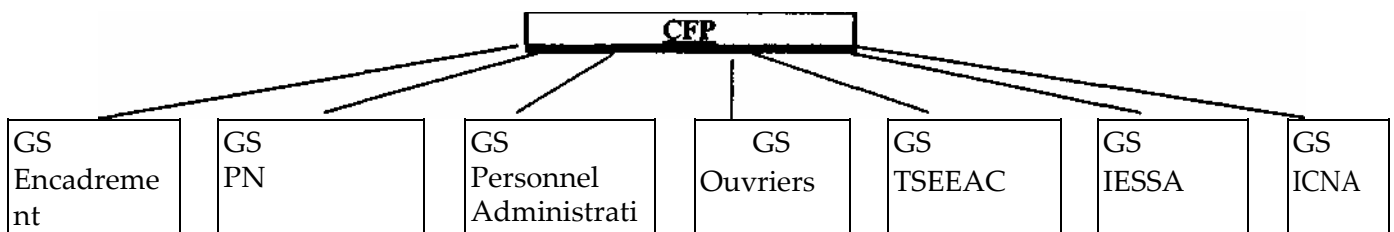
Une réforme possible pourrait être construite autour de la création de 2 nouveaux groupes de suivi (GS) en charge de thèmes transversaux qui seraient :

- la formation « emplois d'encadrement », prenant en compte les différents corps représentés dans cette fonction ;

- la formation des PN

Ces GS, de même que ceux intervenant par corps dans le secteur de la navigation aérienne pour la partie de leurs travaux relative à la formation continue, rendront compte de leurs travaux à ce nouveau Conseil de la formation professionnelle. Le Conseil demeurera un lieu de synthèse et d'impulsion des actions conduites dans le domaine de la formation continue pour l'ensemble des personnels de la DGAC. C'est lui qui validera les travaux des groupes de suivi sur les thèmes transversaux évoqués ci-dessus, et qui approuvera notamment le schéma directeur de la formation continue, et le premier schéma qu'il aura à examiner portera sur la période 2007-2009.

Le schéma d'organisation proposé se présenterait ainsi :



D'autre part, le comité de pilotage sur les Métiers qui s'appuiera lui-même sur un groupe projet dynamique, rapportera au Conseil de la formation professionnelle ses travaux afin de concilier les réflexions sur les métiers et les filières professionnelles et la politique de formation de la DGAC.

2-7. Des systèmes d'information performants

Les performances des systèmes d'information reposent en premier lieu sur celles du réseau de communication qui innervent l'ensemble de la DGAC, y compris dans ses composantes territoriales les plus éloignées. Pour ce faire,

- Le CEDRe, service à compétence nationale sera consolidé dans son organisation, dans la reconnaissance de ses missions, dans ses effectifs et dans ses moyens. Ses objectifs seront fixés dans le nouveau Schéma Directeur de l'Informatique, qui couvrira les années 2007-2010.
- Apparaissant comme un prestataire de services dont les Directions et les services sont les principaux usagers, le CEDRe a vocation à être certifié ISO.
- Une distinction formelle, nécessaire à l'atteinte des objectifs de certification, sera faite entre les maîtrises d'ouvrage des différents outils informatiques d'une part, et les maîtrises d'œuvre qui leur sont associées d'autre part. Les rôles respectifs de chacune d'elles seront définis, sur les plans organisationnel, technique et financier.
- La politique de sécurité informatique s'attachera à suivre le rythme des développements techniques, afin que la sécurisation de l'infrastructure commune de bureautique reste au meilleur niveau.

En tant que service public, la DGAC se doit de faciliter les relations administratives qu'elle entretient avec ses usagers. Sur la durée du protocole, deux démarches de modernisation seront engagées :

- Les services entretenant des relations directes avec les clients du transport aérien, de l'aviation générale, ou les industriels du secteur aéronautique devront être astreints à une

démarche qualité, permettant ainsi de tracer les process mis en œuvre au service de ces usagers ou de ces clients ; cette démarche, après consolidation, doit conduire à la certification ISO de l'entité administrative concernée.

- L'objectif de dématérialisation des procédures à l'usage de nos partenaires externes doit se généraliser, comme doit l'être le télépaiement des taxes ou redevances.

Comme la formation et la communication, et en interdépendance avec eux, les systèmes d'information et l'informatique sont des vecteurs de changement permettant de structurer la stratégie de la DGAC en organisant les flux continus d'informations et de référentiels.

Cinq domaines méritent d'être creusés :

1. En premier lieu, la messagerie, pour performante qu'elle soit, n'est certainement pas portée au niveau qu'il serait souhaitable en termes non seulement de protection de nos données sensibles, mais plus simplement de la conservation de son intégrité ;
2. La disparité et le foisonnement des données qualifiant le fonctionnement au quotidien de la DGAC mériteraient d'être limités : la mise en œuvre d'un infocentre devrait permettre d'en réduire le volume en les synthétisant, et en mettant en ligne des informations consolidées participant à l'élaboration d'un tableau de bord ; les données mensuelles du PPO, les indicateurs financiers pertinents de la LOLF, les statistiques de trafic sont parmi d'autres des éléments ayant vocation à alimenter l'infocentre.
3. L'intranet devrait devenir l'outil privilégié de la conduite du changement : avant même que d'être alimenté par l'infocentre, il doit devenir le vecteur de la communication institutionnelle vers les agents ou les partenaires de la DGAC ; outil bidirectionnel, il doit constituer le lieu d'échanges d'informations consolidées. Ainsi, comme dans bien des entreprises, son utilisation en tant que portail d'entrée de la messagerie, dès sa remise à niveau, devrait faciliter son utilisation.
4. En matière de formation, l'*e-learning* ou les outils dédiés de formation par Internet, Intranet ou Extranet peuvent générer des aides efficaces aux personnels pour se former.
5. La dématérialisation des notes de services, des procédures ou des documentations professionnelles par mise en ligne a naturellement sa place dans le domaine interne et permet d'améliorer durablement l'exercice des différentes missions de la DGAC, par la mise à disposition en temps réel des directions et services d'une information fiable, pertinente et actualisée. Par un profilage adapté, défini par et au niveau de chaque agent, la documentation dont chacun a fréquemment l'usage sera rendue aisément accessible.

La DGAC et ses personnels devront porter leurs efforts pour développer ces nouvelles possibilités dans l'optique de développer des synergies et de la transversalité entre toutes ses composantes.

Par ailleurs, l'intégration du SIRH (NOIRh) dans les méthodes de GRH conduira à des modifications des processus de gestion et à des réorganisations de service. Dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF, la DGAC a lancé un processus de pilotage de la performance par objectifs (PPO) qui doit amplifier le développement de la culture de la performance dans les services. La mise en place à terme d'un nouveau système d'information financier et comptable devra outre les analyses fonctionnelles préalables associant en amont les

personnels concernés, devra faire l'objet au moment de son implantation d'un plan de formation adapté.

TITRE 4

Accompagner le changement et reconnaître l'effort individuel et collectif des personnels

1- Renforcer les fonctions d'encadrement et d'expertise

1-1. L'encadrement supérieur

Les cadres supérieurs de la DGAC devront dans les trois années du présent protocole piloter les orientations stratégiques énoncées dans le présent protocole, non seulement au sein des services de la DGAC mais encore en Europe et à l'international dans les domaines technique, juridique ou financier.

Un cycle de management supérieur sera créé pour donner aux cadres supérieurs de la DGAC une formation de haut niveau et permettant une ouverture sur l'extérieur. Ce cycle sera ouvert à d'autres cadres supérieurs extérieurs à la DGAC.

Pour prendre en compte les effets de la nouvelle organisation de la DGAC liée à la mise en œuvre des directives "Ciel unique", le nombre de postes dans les emplois fonctionnels d'encadrement technique (ex-RFAC) sera augmenté de 16 postes de chefs de service technique (niveau 2, HEB) dont 8 en 2007 et 8 en 2008.

La création de 3 emplois de directeurs de projet (répartis en 2007, 2008 et 2009) permettra également de renforcer l'encadrement supérieur. Une gestion plus dynamique des régimes indemnitaires assurera la reconnaissance des efforts individuels.

La DGAC veillera à ce que la situation indemnitaire des administrateurs civils de la DGAC, y compris ceux occupant des emplois fonctionnels, soit en moyenne rendue équivalente à celle des administrateurs civils dont la gestion est assurée par la DGPA et ce, dès le début de l'année 2007.

La DGAC s'associera à tous les efforts menés par la DGPA pour améliorer la situation indemnitaire des administrateurs civils.

1-2. L'encadrement technique et administratif

L'encadrement technique et administratif joue un rôle clé à la DGAC qu'il convient de reconnaître et d'accompagner dans l'effort de modernisation des services auquel il apporte son dynamisme et ses compétences.

1-2..1. En matière d'emplois fonctionnels, il convient d'identifier et de reconnaître les emplois d'encadrement et d'expertise dans les différents services de la DGAC et en particulier les emplois de responsabilité opérationnelle à la DSNA et à la DCS.

A - A cet égard, la prise en compte des effets de la nouvelle organisation de la DGAC liée à la mise en œuvre des directives "Ciel unique", par l'augmentation du nombre de postes dans les emplois fonctionnels d'encadrement technique de 50 postes de chef d'unité technique (niveau 3, HEA) dont 25 en 2007, 10 en 2008 et 15 en 2009 et de 35 postes de cadres supérieurs techniques de l'aviation civile (niveau 4, 1015) dont 5 en 2007, 15 en 2008 et 2009.

B - Enfin il est créé un emploi de cadre technique comportant 150 postes (niveau 5, 966), accessible aux TSEEAC, ayant tenus pendant 4 ans un emploi de RTAC sur un poste de catégorie A et détenant depuis 4 ans la deuxième qualification, aux IESSA ayant atteint le D3 et aux IEEAC ayant atteint le P4. Les fonctions associées sont celles de chefs de division et subdivision, d'inspecteurs des études à l'ENAC, de chargés de projet, de chargés d'affaires et de chefs de programme. Le RTAC2 créé le 1^{er} janvier 2007, selon les termes de l'«accord licence» du 24 juin 2006, sera supprimé et remplacé par cet emploi de cadre technique. Ce nouvel emploi prendra effet au plus tard au 31 décembre 2007. Les emplois sont répartis à raison de 50 par année protocolaire. La grille indiciaire pourrait être la suivante :

Echelon	Indice brut	Durée d'échelon	Durée cumulée
8	966	-	12 ans 6 mois
7	915	2 ans	10 ans 6 mois
6	875	2 ans	8 ans 6 mois
5	831	2 ans	6 ans 6 mois
4	785	2 ans	4 ans 6 mois
3	743	1 an 6 mois	3 ans
2	699	1 an 6 mois	1 an 6 mois
1	645	1 an 6 mois	-

C - Par ailleurs, un statut d'emploi permettant l'accès à la HEA pour les emplois d'encadrement de la filière technique dans les services de la navigation aérienne sera créé et intégré à l'emploi de chef d'unité technique, qui sera modifié en conséquence. Il comprendra 170 emplois repartis en 34 en 2007, 51 en 2008 et 85 en 2009. Les conditions d'accès sont les suivantes :

1. Pour les IESSA :

- avoir atteint le 7^{ème} échelon du grade de divisionnaire ;
- exercer des fonctions d'encadrement ou d'expertise : instructeurs licence, chargés de projet, chefs de programme, chefs de supervision, chefs de maintenance régionale, assistants de subdivision et postes supérieurs ;

- avoir exercé les fonctions précédentes ou celles de chef de section ou de superviseur technique multi qualifié pendant une durée cumulée de 4 ans ;
- avoir 20 années d'ancienneté depuis la titularisation dans le corps des IESSA.

2. Pour les IEEAC :

- avoir atteint le 7^{ème} échelon du grade de principal,
- être sur un emploi de chef de division, d'adjoint de chef de service ou au-dessus.

L'échelonnement indiciaire proposé est le suivant :

échelon	indice brut	durée par échelon
6 ^{ème}	He A	
5 ^{ème}	1015	1 an 6 mois
4 ^{ème}	966	1 an 6 mois
3 ^{ème}	916	1 an 6 mois
2 ^{ème}	864	1 an 6 mois
1 ^{er}	818	1 an 6 mois

D - Pour les ICNA, les conditions d'accès au grade fonctionnel HeA sont modifiées comme suit :

La durée d'ancienneté depuis la titularisation est ramenée à 16 ans et D4.

nouvelle proposition dans le cadre du protocole pour le grade fonctionnel d'ingénieur en chef				
indice ICNA divisionnaire*		reclassement ingénieur en chef	indice d'ingénieur en chef	durée dans l'échelon
		C7	HeA	
D10	1015	C6 (1/2 AA)	1015	1 an
D9	962	C5 (3/4 AA)	962	1 an 6 mois
D8	916	C4 (3/4 AA)	916	1 an 6 mois
D7	855	C3 (3/4 AA)	855	1 an 6 mois
D6	818	C2 (3/4 AA)	818	2 ans
D5	755	C1 (1/2 AA + 1 an)	755	2 ans
D4	710	C1 (1/2 AA)	755	

NB : ce grade fonctionnel remplace, pour les ICNA, les emplois de chef d'unité technique et cadre supérieur technique.

E - Enfin, l'augmentation du nombre des conseillers s'élèvera à 20 emplois fonctionnels supplémentaires dans le cadre des responsabilités supplémentaires confiées aux attachés, notamment dans le cadre de la LOLF et de l'importance croissante des métiers juridiques et du renforcement du réseau des juristes et des contrôleurs de gestion ; ils sont répartis en 8 emplois de niveau HEA (2 en 2007 en 2008, 4 en 2009) et 12 emplois de niveau 1015 (4 en 2007, 2008 et 2009). Les attachés bénéficieront de l'application du protocole Fonction publique 2006 dit Jacob.

F - Certains postes de chefs d'unité technique (niveau 3, HEA), dans la limite de 20% des emplois, pourront être dotés d'une NBI supérieure non cumulable avec la NBI technique.

G – Nouvelle architecture des emplois techniques :

situation		indice maximum
niveau 1	Chef de service technique principal	HeBbis
niveau 2	Chef de service technique	HeB
niveau 3	Chef d'unité technique	HeA
niveau 4	Cadre supérieur technique	IB 1015
Niveau 5	Cadre technique : emplois : chef de division, chef de subdivision, chargé de projet, chargé d'affaires, chef de programme, inspecteur d'études	IB 966
RTAC 1	Emplois : CTE qualifié, Chef BTIV, chef CA...	IB 712

1.2.2. En matière d'évolution indemnitaire, l'augmentation de l'indemnité spéciale pour la porter à 136% de la prime de technicité des IPEEAC en 2007, à 152% en 2008 et à 178% en 2009 pour revaloriser les fonctions d'encadrement tenues par les IEEAC.

Les attachés de l'administration de l'aviation civile sont un corps d'encadrement au sein de la DGAC. A l'instar de l'ensemble des corps d'encadrement, le régime indemnitaire des attachés de l'aviation civile sera rénové pour aboutir à une classification fonctionnelle de l'ensemble des emplois ouverts aux attachés d'administration, en associant les signataires du présent protocole et pour aboutir avant le 31 décembre 2007. L'architecture de cette IFR comprendra un montant d'indemnité de fonction et un complément fonctionnel basés sur une classification sur 6 niveaux de l'ensemble des fonctions exercées. A cette fin, il est créé une indemnité de type indemnité de fonction et de résultat (IFR), ses modalités de gestion permettront de reconnaître tout particulièrement les responsabilités d'encadrement et d'expertise de ces cadres administratifs, l'IFR sera modulable pour ¼ de son montant à +/- 30 %. Leur régime indemnitaire sera, annuellement, revalorisé de + 5 % et de 3 % sur la base de l'IS transformée en indemnité spéciale de responsabilité (ISR) ;

1.2.3. En matière d'avancement et de promotion des IEEAC et des attachés, l'amélioration du taux promus sur promouvables sera poursuivie. Le nombre de promotions figurent en annexe 5.

1.2.4. En ce qui concerne tour extérieur administrateur civil, la DGAC renforcera le cursus préparatoire notamment par une formation adaptée dédiée aux candidats pour permettre l'accès de ses attachés principaux à la liste d'aptitude au tour extérieur des corps de catégorie A+.

1.2.5. Dans le cadre de la réorganisation de la DTI, les équivalences de niveau entre les anciennes structures et les nouvelles dénominations de fonctions seront établies en se référant aux niveaux EVS ou RSI

Les personnels d'encadrement seront reclassés selon le tableau suivant :

RSI	3	4	5	6
Expert senior	x			
Chef de projet	x	x		
Chef pôle technique	x	x	x	
Adjoint chef de pôle	x	x		
Coordonnateur d'études et responsable de thème		x		
Contrôleur de gestion			x	
Coordonnateur de sites		x		
Chef de domaine				x
Adjoint chef de domaine			x	
Directeur de programme				x
Chef de mission		x	x	
Chef de cellule	x	x		

1-3. Amélioration de la gestion des emplois en recouvrement

A court terme, et sans attendre les conclusions du rapport du groupe de travail sur les métiers (titre III du présent protocole), il convient d'améliorer la pratique de la gestion des emplois en recouvrement dans le sens d'une plus grande efficacité et transparence. Les signataires du présent protocole s'engagent à considérer que le critère primordial doit être d'affecter le meilleur agent à l'emploi ouvert quel que soit son statut, sachant que l'objectif à terme est de définir de véritables profils de carrière pour les agents en fonction de leurs compétences et de leur corps d'appartenance. Il convient de crédibiliser le fonctionnement et les choix effectués dans les CAP recouvrement. L'Administration s'attachera à définir une doctrine claire de moyen terme et à fixer une règle du jeu acceptable par tous. La construction de viviers de cadres et d'experts dans les différentes missions de la DGAC pourrait constituer une voie raisonnable et objectiver davantage les critères de choix. Pour atteindre cet objectif une réflexion sera lancée dès la signature du présent protocole en vue d'identifier les pistes d'amélioration d'ouverture des AVE des corps techniques et administratifs en vue d'une expérimentation dès la campagne de CAP de printemps 2007.

1-4. Réflexion sur le dispositif indemnitaire RSI et EVS

Corrélativement aux réflexions sur les filières professionnelles et leurs conséquences éventuellement statutaires, ainsi qu'à la recherche d'un meilleur dispositif de gestion des emplois en recouvrement, il convient de vérifier l'équilibre, la cohérence et l'équité dans le domaine indemnitaire en particulier en ce qui concerne les fonctions de cadres. Un groupe de réflexion sur les hypothèses de rationalisation des grilles RSI et EVS sera constitué. Il sera notamment établi une grille spécifique regroupant l'intégralité des fonctions ICNA, elle sera mise en place avant la fin du protocole, elle comportera de nouveaux taux permettant l'intégration des ICNA percevant actuellement le RSI. Elle sera mise en œuvre à euro constant.

Des ajustements de l'EVS seront également réalisés dans les cas suivants :

1-4.1 – harmonisation de l'EVS pour les chefs et assistants de subdivision.

Les assistants de subdivisions et les chefs de subdivisions de la DTI et de la DO, des sièges des DAC et des SNA seront classés au même niveau d'EVS que ceux des ex-liste 1 (groupe A) et de l'ENAC (niveaux 12 et 13). Cette mesure sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2007.

1-4.2 – Meilleure prise en compte des sujétions particulières :

Les flux importants de trafic de nuit nécessitent une meilleure prise en compte qui se traduira par une modulation du taux d'EVS des ICNA exerçant une qualification au CRNA-Ouest de 10 % des taux 10 à 12 en raison d'un nombre élevé de nuits intégrées dans le tour de service en liaison directe avec un fort trafic de nuit. D'autre part un GT protocolaire sera créé pour étudier la pénibilité du travail lié au trafic de nuit ;

1-4.3 – Assistants de classe

Sur la durée du protocole les assistants de classe seront re-pyramidés sur 3 niveaux : 30 % d'assistants de classe A, 50% d'assistants de classe B et 20 % d'assistants de classe C, sans changer les niveaux EVS correspondants (respectivement niveau 10 pour les assistants de classe A, niveau 9 pour les classes B et niveau 8 pour les classes C) selon le calendrier suivant :

	Actuel	01/01/07	01/01/08	01/01/09
A	15	20	25	30
B	40	40	45	50
C	30	40	30	20
D	15			

1-4.4 - Par ailleurs les mesures suivantes seront adoptées :

- service d'information aéronautique : suite à une réorganisation du service, deux anciennes subdivisions ont été fusionnées et réorganisées. Les efforts de reconversion réalisés par les agents et promouvoir leur évolution professionnelle doivent être reconnus et en conséquence les assistants de classe assurant des fonctions d'opérateurs d'information permanente (IPE), seront classés en niveau 8 comme « opérateurs IPE », puis évolueront au bout de 18 mois en « opérateurs IPE confirmés » classés en niveau 9 et enfin en superviseurs au bout de 3 ans d'activité avec un classement au niveau 10 de l'EVS. Par ailleurs, une étude sera menée sur l'organisation de la conception des procédures aux SIA et dans les SNA (24 agents) et le classement des agents concernés sera réexaminé dans le cadre de l'étude menée sur la grille EVS. Cette mesure est applicable en 2007.

- bureaux régionaux d'information et d'assistance au vol (BRIA) le bureau national d'information aéronautique (BNIA) : afin d'accompagner la réorganisation des BRIA, les chefs de quart disparaîtront et le taux d'EVS des agents et des chefs BRIA augmentera de trois niveaux.

Les agents, chefs de quart et chefs de bureau de piste d'Orly et Roissy verront eux leur niveau d'EVS augmenter d'un niveau.

Cette mesure est applicable en 2008 si la réorganisation est effective.

- direction du contrôle de la sécurité (DCS) : il s'agit de valoriser le parcours professionnel des inspecteurs du contrôle technique en fonction de l'expérience acquise. Les inspecteurs de la sécurité percevant actuellement le niveau 9 du taux EVS (comme assistant de classe B) ou le niveau 10 (comme assistant de classe A) seront reclassés en inspecteur de la sécurité débutant au niveau 9, puis au bout de 18 mois comme inspecteur de la sécurité au niveau

10 ; la valorisation des acquis professionnels sera prise en compte en fixant le niveau d'EVS à 11 au bout de 3 ans d'activité. De même, à l'école nationale de l'aviation civile (ENAC) ainsi qu'au Service d'Exploitation de la Formation Aéronautique, les instructeurs débutants seront reclassés au niveau 9 , puis, en instructeur au niveau 10 et enfin, en instructeur confirmé au niveau 11. L'ensemble de ces mesures est mis en œuvre en 1^{er} janvier 2007.

2. Mieux reconnaître les fonctions des personnels administratifs de catégorie B et C, infirmières et assistantes sociales

Les fonctions support et les métiers qui les concernent mobilisent des catégories de personnels dans les domaines aussi variés que les finances, le droit, la gestion des ressources humaines, la formation, l'informatique, la communication, l'audit, les métiers de la santé et du social. Il convient de mieux identifier ces responsabilités, d'améliorer les montants de prime de ces personnels et de mieux organiser leur carrière.

1. revalorisation du régime indemnitaire de + 6% par an sur la durée du protocole ; le montant mensuel minimum de primes perçu assuré en fin de protocole sera, pour les catégories B 413 € et pour les catégories C 366 €.
2. création d'une indemnité de type indemnité de fonction et de résultat et suppression corrélative de la NBI Durafour : il s'agit de créer un régime indemnitaire fonctionnel basé sur le dispositif des emplois NBI, cette prime est modulable pour ¼ de son montant selon la manière de servir de l'agent à hauteur de +/- 20 % pour les catégories B et +/- 10 % pour les catégories C ; ce régime est modulable selon la fonction et selon la manière de servir des agents ; parallèlement la nouvelle bonification indiciaire (accords Durafour) est supprimée à la DGAC. Dans le cadre du présent protocole l'ensemble des agents et l'ensemble des fonctions seront couverts par cette nouvelle indemnité. avant le 30 juin 2009.
3. amélioration du taux promus/promouvables : l'objectif principal est de "désengorger" certains corps, notamment de catégorie C et, pour certains corps d'encadrement, d'arriver à une certaine accélération de carrière. Un tableau du nombre de promotions par corps est présenté en annexe 5.
4. application du protocole Fonction publique 2006 pour les assistants et adjoints ;

3- Mieux identifier la diversité des situations professionnelles

3-1. Les Ingénieurs électroniciens (IESSA)

L'évolution des métiers et compétences des IESSA liés notamment aux ESARR5 doit être reconnue et accompagnée. Une augmentation du taux de la PEQ sera donc mise en place dans le cadre de ce protocole. La prime évoluera par rapport aux valeurs 2006, comme définie dans le tableau ci-dessous :

	Taux 1		Taux 2	
Montant actuel	320,41 €		551,10 €	
	1)	2)	1)	2)
Au 1/1/07	25 %	40 %	25 %	40 %
Au 1/1/08	40 %	55 %	40 %	55 %
Au 1/1/09	55 %	70 %	55 %	70 %

Nota : 1) Services non réorganisés

2) Services H24 réorganisés conformément au titre 3 § 2.1.8, première étape ou disposant d'une MO structurée à 15 heures

3-2. Les personnels TSEEAC et ouvriers de maintenance.

De même, pour prendre en compte les exigences de la mise en oeuvre des dispositions ESARR 5 pour certains agents TSEEAC et ouvriers de maintenance des centrales énergie et climatisation, une prime *ad hoc* qui ne sera pas soumise à retenue pour pension, d'un montant de 100 € sera créée le 1^{er} janvier 2008.

Cette prime sera également affectée aux contrôleurs multi-systèmes du CESNAC (CMS) qui effectuent des tâches sensibles sur le STIP et l'AERMAC.

Un examen professionnel spécifique sera ouvert aux TSEEAC des centrales électriques des CRNA pour permettre un accès au corps des IESSA et ainsi de nouveaux débouchés, puisqu'il est prévu de remplacer progressivement les effectifs de ces centrales par des ouvriers d'Etat.

3-3 Renforcer et stabiliser les compétences à CDG

CDG est le premier aéroport français, l'un des tous premiers aéroports européens et le sixième aéroport mondial. Il constitue un *hub* du trafic international et connaît une croissance forte. L'accompagnement de cette croissance par l'ensemble des personnels de CDG doit être reconnue.

L'objectif d'une amélioration significative du niveau de sécurité doit faire l'objet d'une incitation à valoriser l'expérience acquise par certains personnels techniques.

L'effort particulier demandé aux contrôleurs de CDG pour répondre à cette double exigence doit donc être poursuivi et une incitation forte à rester sur place doit être mise en oeuvre pour permettre d'acquérir un niveau d'expérience et d'expertise adapté à la complexité de la plate-forme de Roissy, sans contrevenir toutefois au droit à la mobilité des personnels.

Une prime spécifique de reconnaissance de l'expérience acquise à CDG sera donc attribuée aux premiers contrôleurs selon deux niveaux :

Seuil d'obtention	Montant
PC à PC + 4 ans	150 € net
A partir de PC + 4 ans	390 € net

Le second niveau est ensuite maintenu tant que l'agent reste affecté à Roissy-CDG.

Par ailleurs, pour inciter les agents à rester au-delà de 6 ans, l'EVS sera modulée d'un taux de 17% à compter de 6 ans d'exercice de qualification, et ce jusqu'à la perception des 55 points de NBI (35 ans ou PC + 9 ans).

Mesures transitoires : un complément sera versé aux agents affectés avant le 1^{er} janvier 2007 pour garantir la continuité du versement de 400 € mensuel pour les PC et 135 € mensuel pour les QICA.

Les autres personnels de CDG bénéficieront d'une prime mensuelle forfaitaire de 120 € pour les catégories A, 100 € pour les catégories B et 80 € pour les catégories C et ouvrier de l'Etat.

Enfin, une prime exceptionnelle de 1200 € sera versée aux agents de Roissy n'ayant pas bénéficié de l'indemnité exceptionnelle, afin de reconnaître le travail effectué dans de très nombreux travaux de modernisation et notamment l'installation de la nouvelle salle d'approche.

Les mesures ci-dessus seront mises en œuvre au 1^{er} janvier 2007.

Au-delà de cet accompagnement indemnitaire, la DGAC s'engage dans le cadre du présent protocole à utiliser l'ensemble des leviers à sa disposition pour conforter le rôle, la place et le fonctionnement quotidien du premier aéroport français et de fournir ainsi aux personnels de la DGAC, toutes professions confondues, un cadre de vie et de travail plus agréable. A cette fin, l'action sociale dans toutes ses composantes utiles y sera particulièrement développée.

4. Les ouvriers d'Etat de la DGAC

4-1. Evolution des métiers

Les personnels ouvriers ont été amenés à intervenir dans des domaines dévolus à d'autres corps de la DGAC notamment les TSEEAC (électrotechnique, informatique, hygiène et sécurité, fonction logistique).

Cette évolution sera poursuivie dans le cadre de ce protocole. Un GT issu de la CPO devrait permettre de définir au niveau national une politique d'orientation générale relative à la détermination des fonctions prioritaires confiées aux ouvriers permettant une meilleure lisibilité quant à l'affectation des ouvriers dans les établissements ouvriers.

4-2. Améliorer la gestion des carrières des ouvriers d'état

Les commissions d'avancement ouvrières (CAO) devront s'attacher à examiner avec attention la situation des ouvriers les plus anciens afin de leur assurer un déroulement de carrière satisfaisant notamment pour les ouvriers des familles en voie d'extinction ou à faible recrutement.

A cet effet, un groupe de travail sera chargé de dresser un bilan des agents concernés et de définir des critères permettant aux intéressés de ne pas être pénalisés dans leur avancement.

De plus, des postes d'encadrement (notamment dans le domaine de la logistique) continueront à être proposés aux ouvriers. Une modification de la circulaire chef d'équipe devra permettre de modifier la gestion des primes de chef d'équipe afin de mieux en rationaliser l'attribution, le nombre de primes existantes sera de plus augmenté de 5 unités en 2007.

Enfin il sera créé une prime de technicité qui sera allouée aux ouvriers. Cette nouvelle prime comportera deux taux, elle n'est pas cumulable aux indemnités citées aux paragraphes 3.2 et 4.7 :

- un taux d'un montant de 25€ pour les ouvriers appartenant aux groupes professionnels allant du groupe 5 au groupe 7 ;
- un taux d'un montant de 40€ pour les ouvriers appartenant au hors groupe et aux hors catégories.

Cette prime ne sera pas soumise à retenue pour pension, elle sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2007.

4-3. Cadres de fonction

Bien que la mise en œuvre de la LOLF ait mis fin à la notion d'effectifs budgétaires, des effectifs de référence ou cadre de fonction continueront à être établis par établissement ouvrier au niveau national afin de permettre notamment la promotion des ouvriers.

Le pyramidage actuel des hors catégories sera maintenu pendant la durée du protocole soit 27 hors catégorie C, 78 hors catégorie B, 155 hors catégorie A et 30 hors catégorie commune.

4-4. Périmètre des établissements ouvriers

La gestion des ouvriers d'état est déconcentrée au niveau des 13 établissements ouvriers placés sous le contrôle du bureau de la réglementation des personnels et du dialogue social du secrétariat général.

Cette structure n'a pas suivi l'organisation actuelle de la DGAC. Une réflexion s'avère donc nécessaire pour étudier une évolution du périmètre des établissements ouvriers en adéquation avec les différentes missions de la DGAC.

Cette concertation sera menée au niveau national en concertation avec les organisations syndicales.

4-5. Rôle de la Commission Paritaire Ouvrière (CPO)

La commission paritaire ouvrière (CPO) doit rester l'organisme de concertation privilégié pour étudier toutes les mesures concernant les personnels ouvriers. Son rôle doit rester déterminant dans les réflexions menées dans le cadre des évolutions de la nomenclature ouvrière.

4-6. Travaux insalubres des personnels ouvriers

Dans le cadre de l'application de la réforme des retraites aux ouvriers de l'Etat, la situation particulière des ouvriers partant au titre des travaux insalubres fera l'objet d'un traitement spécifique analogue à celui en vigueur au ministère de la Défense. Pour atténuer les effets de la décote de 40% en 2012, le dispositif consistera à augmenter le coefficient de majoration de la pension servie aux ouvriers, en contrepartie d'une participation employeur au FSPOEIE. Ce dispositif sera mis progressivement en œuvre entre 2009 et 2016 à l'instar de la montée en charge de la décote.

4-7. Licence des personnels des familles aéronautiques

Pour prendre en compte les exigences de la mise en œuvre des dispositions européennes pour certains ouvriers des familles aéronautiques titulaires d'une licence, une prime *ad hoc* qui ne sera pas soumise à retenue pour pension, d'un montant de 100 € sera créée au 1^{er} janvier 2008.

5. Les personnels navigants (PN)

Les personnels navigants sont également concernés par les notions de polyvalence et de transversalité. Leur rôle éminent au sein de la DGAC au service de la sécurité doit être légitimement reconnu. Leur contribution à la formation aéronautique au

bénéfice des personnels de la DGAC comme des Pilotes professionnels doit être soulignée :

Les missions décrites dans leur statut (Décret de 1961) ayant cessé d'être en phase avec la réalité des missions actuelles des personnels navigants, ce statut sera profondément refondu sur ce point. Les modalités de calcul de leur rémunération sont également fixées par le Décret de 1961, ce qui constitue un obstacle à leurs évolutions, celles-ci seront donc simplifiées et déterminées par un arrêté interministériel.

Les dispositions générales applicables à l'ensemble des agents non titulaires de l'Etat leur seront étendues dès lors qu'elles sont plus favorables. D'une manière générale, le droit commun des agents non titulaires de l'Etat leur sera appliqué chaque fois qu'il ne présente pas d'incompatibilité avec les spécificités des métiers des personnels navigants de la direction générale de l'aviation civile.

Un groupe de travail, associant le Secrétariat général de la direction générale de l'aviation civile, la DCS, le SEFA et des membres des organisations représentatives de ces personnels précisera les modalités techniques de mise en œuvre de ces évolutions dans le cadre du dispositif général indiqué ci-dessous.

Ce dispositif nouveau rappellera l'unicité des personnels navigants de la direction générale de l'aviation civile tout en définissant mieux les différentes missions qui peuvent leur être confiées.

Il convient en particulier de rendre compatible la gestion des PN avec un fonctionnement amélioré du SEFA notamment dans le cadre du maintien de compétence des pilotes inspecteurs. Le nouveau statut devra identifier les filières de pilote instructeur et de pilote inspecteur et de pilotes chargés d'encadrement en garantissant la complémentarité et les échanges entre ces filières. L'une et l'autre sont des éléments essentiels pour la sécurité de l'aviation générale : les pilotes instructeurs du SEFA devront être à l'origine des évolutions pédagogiques à mettre à disposition de l'ensemble des écoles de formation. Les pilotes inspecteurs sont les premiers relais sur le terrain des actions de sécurité. Ils sont aussi une courroie essentielle pour la remontée d'informations. Le nouveau statut devra être complété par une description claire de leurs missions, de leurs tâches et de leurs compétences.

Dans le cadre du présent protocole, ce décret sera modifié pour fixer les missions, les modalités de recrutement et de gestion des PN 61 et renverra à un dispositif *ad hoc* (convention tripartite DGAC - Fonction publique - Budget) pour les modalités précises de calcul de la rémunération. L'ensemble de la rémunération continuera à être indexée sur la valeur du point fonction publique.

L'effet automatique de l'ancienneté existant dans le statut de 1961 sera repris de telle sorte que l'ensemble des pilotes DGAC relevant actuellement de ce statut verra sa rémunération évoluer selon une pente globale au moins égale.

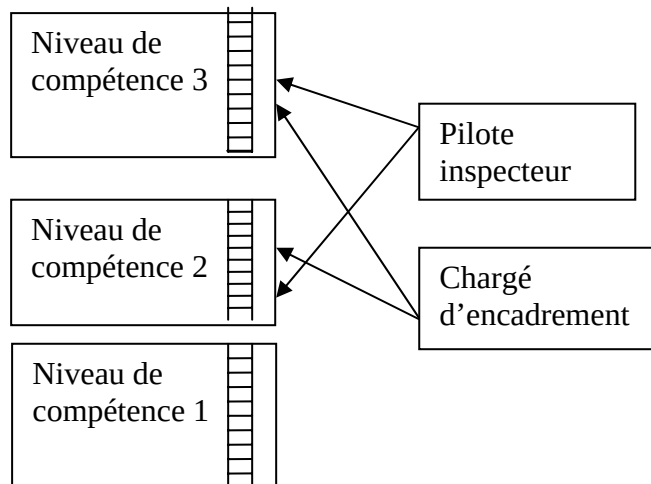
Les obligations de service des PN seront celles de la fonction publique d'Etat, réparties entre l'instruction en vol et les différentes activités au sol dévolues aux PN.

Les PN conserveront leur situation actuelle d'agent en CDI, demeureront soumis au code de l'aviation civile et continueront à cotiser à leur caisse spécifique.

L'administration procédera, dès lors que leur état de santé le permettra, au reclassement dans des activités au sol des PN qui n'auraient pu conserver leur aptitude médicale au vol.

Le dispositif à préciser dans un GT avec les OS, le SG et le SEFA sera bâti en suivant globalement le schéma suivant :

Rémunération de base « Indemnité de fonction »'



Le montant moyen d'augmentation par PN sera de 400 € bruts par mois. Cette augmentation sera attribuée prioritairement aux PN ne bénéficiant pas actuellement d'une rémunération forfaitisée. La mise en œuvre de ce statut prend effet au 1^{er} janvier 2008.

6. Les autres personnels contractuels

Dans le cadre de l'effort porté par la DGAC pour le développement de la formation à la langue anglaise, des modalités de gestion moderne et rationalisée des formateurs en langue anglaise seront mises en œuvre. Un cadre d'emploi indemnitaire dont le montant, qui pourra atteindre 300 € mensuel, sera fixé en contrepartie d'un allongement de leur durée de cours au profit des agents à un minimum de 50% de temps de travail. Ce cadre d'emploi indemnitaire sera étendu aux personnels de catégorie B administratifs sur ces mêmes emplois en veillant à l'équilibre global. Une réunion technique avec les signataires du protocole précisera les modalités de mise en œuvre, notamment la caractérisation des fonctions (coordonnateurs formation, ...).

Dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, la direction générale de l'aviation civile veillera plus particulièrement au 1^{er} janvier 2007, à mettre en œuvre les dispositions des articles 12 et 13 de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire.

Ceci se traduira notamment par une modification des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée pour les agents non titulaires de la direction générale de l'aviation civile qui remplissent les conditions fixées par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005. Ces contrats seront revalorisés dans la limite de la valeur du point « fonction publique » et compte tenu du critère de performance.

L'évolution de la rémunération des agents contractuels 84-16 en CDI sera revalorisée au moins tous les trois ans. De plus une gestion dynamique sera mise en place au sein du SG, afin d'atteindre les objectifs d'amélioration de la protection sociale des agents non titulaires contenus dans le protocole d'accord Fonction Publique de janvier 2006 dit « Jacob ». Enfin dans le cadre de relocalisation ou de fermeture de service un nouvel emploi de même niveau sera proposée à chaque agent contractuel 84-16 concerné.

Une attention particulière sera donnée à la situation des agents contractuels en poste à la DCS pour des tâches de certification, lorsque ces tâches sont transférées à l'Agence Européenne pour la Sécurité Aérienne ; des propositions leur seront faites pour leur permette d'évoluer vers de nouvelles fonctions au sein de la DGAC.

7- Les personnels « Equipement »

Dans le cadre des évolutions en cours, les missions spécifiques des SSBA pour lesquelles la DGAC souhaite disposer de la maîtrise totale sur toute la chaîne seront préservées ; il s'agit des domaines de l'environnement avec l'établissement des PEB – PGS, des activités de surveillance (sûreté du transport aérien, aérodromes) et de l'établissement des servitudes (aéronautiques et radioélectriques). En ce qui concerne les missions non spécifiques comme l'ingénierie de travaux neufs et l'entretien des bâtiments, les travaux en régie, l'expertise en chaussées aéronautiques, la gestion des servitudes - les portés à connaissance, la gestion du patrimoine immobilier ou encore l'urbanisme et l'aménagement, elles font l'objet d'une réflexion par la DGAC dans le contexte du règlement ciel unique, de la réforme de l'Etat et de la réorganisation civile et militaire du réseau Bases Aériennes.

Par ailleurs, le dispositif actuel fixe les conditions d'accès des agents des SSBA aux prestations sociales de la DGAC par convention annuelle entre la DGAC et la DGPA et donne lieu à remboursement à la DGAC. Si l'intégration des SSBA dans d'autres structures ne permet pas le maintien du dispositif actuel, en revanche le maintien des avantages actuels dans un cadre strictement individuel et nominatif, pour les agents actuellement affectés dans les 3 SSBA, pourrait être étudié.

Enfin, en ce qui concerne la formation et les concours, l'offre actuelle s'analyse en 3 axes :

- Accès aux préparations aux concours internes de la DGAC ;
- Accès à l'ensemble de l'offre de formation proposée par le catalogue DGAC ;
- Enveloppe budgétaire dédiée pour la formation spécifique aéronautique.

Il est proposé de maintenir la situation actuelle et de respecter les dispositions statutaires de chacun des corps de la DGAC. Dans ce cadre, un processus de détachement puis intégration sera proposé aux agents administratifs de catégorie A, B et C à statut « équipement » dans les corps correspondants de la DGAC.

La DGAC étudiera la possibilité d'intégrer les personnels OPA en poste à la DGAC sur des emplois d'ouvriers d'Etat.

8- Mesures réglementaires de toilettage

Article 4 bis du décret du 5 août 1970 relatif au régime indemnitaire :

Ajouter les fonctions de Chef de salle, chef de tour, chef d'approche et le grade d'ingénieur en chef.

Arrêté du 3 mai 2002 relatif au régime indemnitaire :

A l'article 4 ajouter « Dans le cas d'affectations successives ils conservent le bénéfice de cette indemnité au taux précédent le plus élevé »

Arrêté du 26 octobre 1987 relatif au régime indemnitaire :

Ajouter à l'article 7 a) « ...le niveau de prime *correspondant à la fonction effectivement assurée* ... »

Article 23 du décret « ICNA » du 8 novembre 1990 :

Au 4ème §, remplacer « lors de son obtention » par « sous réserve de l'obtention de la qualification »

9- Anticiper les problèmes sociaux : un dispositif de prévention des conflits

La DGAC doit rechercher la cohésion sociale, et avoir le souci constant du dialogue social dont le présent protocole est le point d'orgue. Les adaptations permanentes et les efforts des organisations et des personnels pour se préparer aux changements techniques ou de formes de travail adaptées, doivent s'effectuer dans un cadre concerté. Néanmoins des tensions peuvent apparaître. Il convient d'éviter qu'elles ne dégénèrent en conflit préjudiciable à tous, agents, administration et usagers. Deux vecteurs peuvent permettre d'apaiser les tensions et de résoudre les problèmes en toute rationalité, tout en respectant le droit constitutionnel de la grève. L'objectif décrit ci-après ne saurait en aucun cas altérer l'exercice du droit de grève, dans le cadre des lois qui le réglementent.

La DGAC confirme son attachement à un dialogue social continu au sein des CTP et de groupes de travail. En complément de ce processus normal de consultation des personnels, prévu par les textes de la fonction publique, l'amélioration de la prévention des conflits sera assurée par la signature d'un code de bonne conduite entre la DGAC et les organisations syndicales, permettant de formaliser des pratiques vertueuses qui privilégient l'échange et le dialogue plutôt que le recours à la grève. Il s'agit avant tout de s'attaquer aux racines de la conflictualité et d'améliorer les procédures de négociation qui permettent d'éviter la grève qui doit demeurer l'exception.

Un dispositif "d'alarme sociale" devra être élaboré afin de préserver la continuité du service public de l'aviation civile tout en privilégiant la négociation et ceci à travers une implication accrue de tous les niveaux de la hiérarchie.

Ce code de bonne conduite engagerait les partenaires sociaux et la DGAC sur des objectifs connus et partagés. Il comprendrait un dispositif d'alarme sociale, suivi le cas échéant d'une médiation par paliers. En cas d'échec de cette médiation, la grève deviendrait le recours ultime.

Les signataires du présent protocole s'engagent dans la rédaction de ce code de bonne conduite, au travers d'un groupe de travail présidé par le secrétaire général, pour un objectif de présentation en CTP DGAC avant le 1^{er} juin 2007. Ce projet repose sur les idées maîtresses suivantes :

- Une concertation dans la transparence.
- Une démarche préalable qui peut être engagée à l'initiative des organisations syndicales.
- Un processus de concertation qui s'établit en respectant des étapes et qui ne remet pas en cause la procédure de dépôt de préavis de cinq jours.
- Définition d'étapes dans le processus de négociation et de conclusion des accords.
- L'alarme sociale ; définition de son mode de fonctionnement.
- Création d'un observatoire social pour le suivi des situations conflictuelles ou pré conflictuelles.

10- La création d'un comité d'éthique et de déontologie

Une réflexion sera lancée pour examiner le besoin, l'organisation et le champ de compétences d'un comité d'éthique et de déontologie.

A la demande de plusieurs organisations syndicales, la DGAC va créer dans le cadre du présent protocole un comité d'éthique et de déontologie. Construit en étroite relation avec les personnels de l'aviation civile et leurs représentants, ce comité consultatif et non décisionnel, pourra mener avec eux une réflexion en faveur de la politique générale de la DGAC.

Les missions de ce comité seraient de contribuer à la mise en œuvre et à l'évolution des règles de déontologie propres aux activités de la DGAC, d'aider à la formulation et à la prise en compte des préoccupations éthiques qui pourraient se révéler sur le terrain.

Les objectifs du comité d'éthique et de déontologie seraient les suivants :

- Aider la direction générale à mener une politique correspondant aux exigences de ses missions ;
- Conseiller les services et les personnels dans l'application des règles de déontologie dans leurs différentes activités ;
- Constituer en son sein un observatoire de la parité hommes/femmes dans les différents services de la DGAC ;
- Porter le message de la DGAC vers les comités d'éthique des partenaires de la DGAC et éventuellement, de ses partenaires en Europe et dans le monde : leur apporter en particulier une réflexion sur les rapports Nord-Sud (ASECNA) et la pluridisciplinarité ; tirer en retour bénéfice de leur expérience.

Les projets d'actions du comité d'éthique et de déontologie seront élaborés par un groupe de travail *ad hoc* et présentés en CTP DGAC.

11- Le renouvellement à échéance de la Convention de modernisation du dialogue social

La convention nationale de modernisation du dialogue social actuellement en vigueur au sein de la DGAC, a été signée le 22 décembre 2004 et conclue pour une durée de 3 ans entre le Directeur général de l'aviation civile et les organisations syndicales représentatives du personnel de la DGAC. Avant le terme de son échéance (janvier 2008), une nouvelle convention sera rédigée.

Elle aura pour objectif de servir de cadre au dialogue social au sein de la DGAC en définissant les moyens mis à la disposition des organisations syndicales représentatives pour leur permettre d'assurer pleinement leurs missions. Elle marquera la volonté de la DGAC de considérer les représentants du personnel comme un véritable relais d'information important dans le domaine social entre les personnels et l'administration.

Enfin une étude avec les signataires du protocole sera conduite afin d'évaluer les besoins nouveaux en terme de DAS générés par l'activité syndicale européenne et les procédures liées à l'alerte sociale.

12- Un accompagnement social de la modernisation

Les mesures de modernisation en cours ou à venir vont faire l'objet de modernisations de services (services RH avec le déploiement du système d'information NOIRh et la mise en place des ressources administratives (GRH et Finances) des SNA, BRIA, BTIV, SEFA, Direction de la technique et de l'innovation (DTI), déplacement du siège du SNA/Ouest et métiers ouvriers) entraînant des évolutions d'effectifs. Pour favoriser, d'une manière efficace et socialement acceptable, ces évolutions dans les établissements réorganisées, plusieurs mesures d'accompagnement social des modernisations sont proposées : indemnité spéciale de mobilité avec ou sans changement de résidence familiale, indemnité de départ volontaire et indemnité d'aide à la création d'entreprise (Voir annexe 4). Dans ce cadre, pour les ouvriers, une aide et à d'éventuelles requalifications sera mise en place.

13- Une action sociale et culturelle poursuivie, plus efficace et mieux reconnue

13-1. Les prestations sociales individuelles seront renforcées :

- la mise en œuvre du protocole « Jacob social » sera poursuivie par le biais de nouvelles réservations de berceaux, de l'adaptation de la *participation aux services d'aide à domicile* (PSAD) en liaison avec les nouvelles modalités du CESU et de l'*aide à l'installation des personnels* (alignement de la région PACA sur le niveau des aides de la région parisienne).

L'élargissement des politiques de réservation de logements et de berceaux à de nouvelles régions sera envisagé.

- un effort particulier sera consenti en faveur de l'aide à la scolarité et aux études notamment pour les parents d'enfants étudiants.

- l'effort en faveur de l'intégration des personnels handicapés dans les services et de l'amélioration de leur vie quotidienne sera poursuivi. Une réflexion sera par ailleurs menée sur le télétravail.

- une prestation en faveur des parents isolés sera mise en place.

13-2. Le dispositif des décharges d'action sociale sera rénové et assoupli afin que sans augmentation du nombre total de jours libérés, davantage d'agents puissent en profiter et renforcer le nombre de « bénévoles » oeuvrant à l'action sociale collective, dans le cadre des CLAS, du CCAS et des associations.

Un groupe de travail sera chargé de proposer les modalités pratiques du nouveau dispositif.

Les moyens matériels des CLAS seront renforcés et harmonisés.

13-3. Le champ des investissements relevant des crédits d'action sociale sera précisé : il sera ainsi rappelé que :

- les investissements socioculturels liés à l'édification d'un nouveau bâtiment ne relèvent pas prioritairement des crédits d'action sociale, mais doivent être prévus dans le budget initial de la construction à hauteur d'au moins 2% des sommes prévues.

Ces sommes seront utilisées en concertation entre le CLAS, le CCAS et le service payeur.

- les investissements liés à la mise en accessibilité pour les personnels handicapés de certains bâtiments de la DGAC, rendue obligatoire par la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ne relèvent pas des crédits d'investissements d'action sociale.

13-4. La politique d'offre de vacances aux enfants des agents de la DGAC sera inchangée, mais ses modalités seront revues. La recherche de locations de centres sera préférée à l'organisation des colonies dans des centres appartenant à la DGAC. Les crédits habituellement dévolus à leur entretien seront consacrés :

- à la location de centres de vacances afin de poursuivre l'offre de colonies de vacances par l'association ARAMIS ;

- à l'aide à la mutualisation.

En cas de cession, les crédits seront réaffectés à l'action sociale. Ces nouvelles modalités garantiront une qualité de prestation au moins équivalente à l'existant, pour un nombre d'enfants au moins équivalent. Les tarifs proposés aux parents, et notamment à ceux d'entre eux qui relèvent des tranches du quotient familial les plus aidées, ne devront pas connaître d'évolution plus marquée que l'évolution constatée dans ce secteur.

13-5. Une réflexion sur les modalités d'application de la mesure « chèque transport » sera menée par le CCAS. Elle prendra en compte les spécificités de la DGAC, dont les sites d'implantation sont essaimés et parfois mal desservis par les transports en commun.

13-6. Une réflexion sur les structures et l'amélioration des procédures de l'action sociale, notamment financières sera lancée. Dans ce cadre, l'organisation des instances de l'action sociale de la région parisienne, notamment à Roissy, fera l'objet d'une attention particulière.

Un abondement de 1 M € est prévu sur les crédits sociaux pour réaliser ces objectifs.

14. Mutualisation et prévoyance

Un dispositif d'aide financière à la mutualisation/prévoyance sera mis en place, visant à aider les personnels à adhérer à un organisme de « complémentaire santé ».

Dans cette perspective un groupe de travail réfléchira à la mise en œuvre d'un dispositif optimal dans le souci de l'intérêt des agents de la DGAC et en respect des règles de la Fonction Publique, la prévoyance MNAM des ICNA sera incluse dans l'étude.

Enfin pour contribuer au démarrage du nouveau dispositif, de nouvelles sources de financement seront soumises à l'avis du CCAS.

Parallèlement, une campagne de sensibilisation sur ce thème sera menée auprès des personnels.

15. Amélioration du taux de remplacement

Les mesures suivantes sont mises en œuvre afin de poursuivre l'amélioration du taux de remplacement de la pension servie aux fonctionnaires de la DGAC selon le schéma suivant :

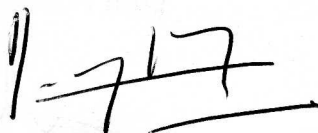
- Pour les administratifs de catégorie A, B et C, le SIF sera abondé d'un équivalent de 15 points de NBI.
- Pour les IEEAC, TSEEAC, IESEA, la NBI technique sera abondée de 10 points.
- Pour les ICNA, l'ATC sera améliorée dans les conditions figurant en annexe 7

Les mesures ci-dessus seront mises en œuvre au 1^{er} janvier 2007.

SIGNATAIRES

fait à Paris, le 20 novembre 2006

Le ministre des Transports,
de l'Équipement, du Tourisme
et de la Mer,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Perben', with a horizontal line extending from the end.

Dominique Perben

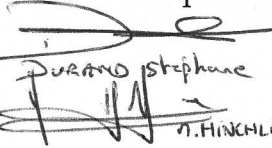
Le directeur général de l'Aviation civile,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Wachenheim', with a horizontal line extending from the end.

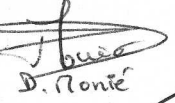
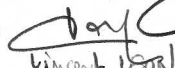
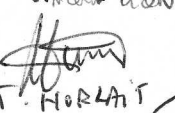
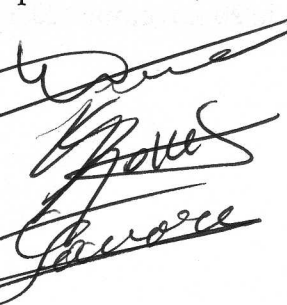
Michel Wachenheim

Pour les organisations syndicales,

pour le SNCTA

 Stéphane DURAND
 N. HINCHLIFFE
 P. GROSSI
 Vincent BRIDE

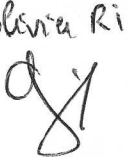
pour l'UNSA/IESSA

 D. RONIE
 Vincent LIOR
 T. MORLAT


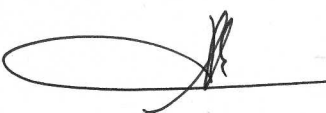
pour le SATAC/UNSA

 Alain BELLIARD
 Yves VERGER
 Bruno GARNIER

pour le SNICAC/CGC

 Olivier RICHARD
 Stéphane GORIN

pour le SNIAC/AIPC

 T. Liabarte

pour l'USAC/AC

 Y. TATIBOUET

pour le SNPL/DGAC

 Annie JANET.

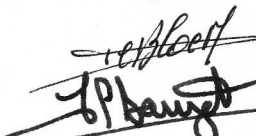
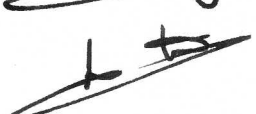
pour le SNPACM/FO

 Didier PENNER

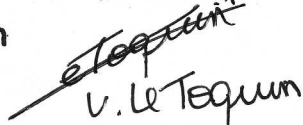
pour le SNNA/FO

 Vincent BACHELIER.

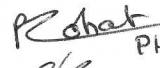
pour le SNAC/CFTC

 J.P. BAUZET
SECRETAIRE JN


pour le SPAC/CFDT

 M. MOREUX
 V. Le Tequm

pour l'USAC-CGT

 Ph. LOHAT
 O. JOFFRIN
 N. DOLIS
 J.P. ARMANGAU

ANNEXES

ANNEXE I

TABLEAU DE RECLASSEMENT ET DE PROGRESSION DES ORGANISMES DE CONTROLE DU GROUPE A

Nombre de MEQ annuel	SISQ
Niveau 1 :160 000 à 180 000	270%
Niveau 2 : 180 000 à 220 000	280%
Niveau 3 : 220 000 à 300 000	295%
Niveau 4 : 300 000 à 400 000	305%
Niveau 5 : 400 000 à 500 000	311%
Niveau 6 : Au dessus de 500 000	317%

Les changements de niveau se font dans les mêmes conditions que les changements de groupe.

Les contrôleurs disposant d'une qualification de contrôle ou d'une licence valide avec une mention d'unité comprenant des secteurs devant être intégrés à OPERA seront classés dès 2007 au niveau 6.

Après spécialisation ou transfert de secteurs vers OPERA, les contrôleurs exerçant leur qualification dans une zone non intégrée à OPERA seront classés au niveau correspondant au nombre de MEQ de l'organisme dans lequel ils travaillent. Ils pourront cependant bénéficier le cas échéant du maintien de leur SISQ précédent sur une durée égale à celle prévue en cas de changement de groupe.

NB : le nombre de MEQ annuel est le meilleur de l'année précédente ou de la moyenne des trois dernières années.

ANNEXE II

Méthodologie pour l'élaboration du plan de modernisation du SEFA

La méthodologie proposée pour l'élaboration du plan de modernisation sera notamment fondée sur la détermination des coûts unitaires et des volumes d'activité. Le SEFA en tant que service à compétence nationale de la DGAC exige un positionnement d'exemplarité, afin de servir de référence aux organismes de formation en France. Cela lui impose aussi une déontologie rigoureuse vis-à-vis du secteur privé, et une efficacité de gestion lui permettant de fournir ses prestations à un coût raisonnable pour la collectivité. Or, le SEFA a des coûts unitaires de production estimés en moyenne à 2,5 fois ceux des écoles privées. Il est donc essentiel, pour évaluer la portée et l'importance des mesures d'adaptation à mettre en place, de déterminer les coûts unitaires qui permettraient au SEFA de pérenniser son activité au sein de l'environnement concurrentiel qui est le sien. Les coûts unitaires de production étant pour une grande part dépendants de l'absorption des charges fixes par le volume d'activité, le groupe de travail définira des volumes futurs et probables d'activité en terme d'heures d'aéronefs, de formation, et de ressources affectées aux missions de service public.

Le groupe de travail établira différents scénarii d'organisation du SEFA à partir du rapport de l'inspection générale de l'aviation civile. Les scénarii proposeront des modes d'organisation entre les départements et les centres de formation du SEFA ainsi que le dimensionnement en terme de flotte, de personnels et de redéploiement d'activité. Ils définiront également les méthodes et les moyens ainsi que la planification pour évoluer de l'état actuel du SEFA vers l'organisation étudiée. Ces scénarii seront étudiés avec les organisations syndicales représentatives des personnels du SEFA et feront apparaître les mesures particulières décrites dans le présent protocole.

ANNEXE III

Recrutements 2007, 2008 et 2009

Corps	2007	2008	2009	Total
IPC	6	2	2	10
AC	1	0	1	2
Emplois fonctionnels administratifs	3	6	4	13
AAAC	5	2	3	10
ASAC	12	5	7	24
ADAC	48	22	31	101
Infirmières/Assistentes sociales	1	1	3	5
IEEAC	13	11	11	35
ICNA	87 (+ 52)	135	136	358 (+ 52)
IESSA	18	31	31	80
TSEEAC	47	42	57	146
PN	4	1	8	13
OE	0 (+ 25)	9	8	17 (+ 25)
Total	245 (+ 77)	267	302	814 (+ 77)

Par convention les recrutements sont calculés par rapport aux départs en retraite prévus, ils sont réajustés en fonction de la réalité des départs, en retraite réels et non prévus (démissions, détachements, disponibilités, promotions ...)

ANNEXE IV

Mesures liées à la modernisation de services

Les mesures de modernisation en cours ou à venir vont faire l'objet de modernisations de services (services RH avec le déploiement du système d'information NOIRh, SEFA, Direction de la technologie et de l'innovation (DTI) entraînant des évolutions d'effectifs. Pour favoriser, d'une manière efficace et socialement acceptable, ces évolutions dans les établissements réorganisés, plusieurs mesures d'accompagnement social des modernisations sont proposées.

I- Mobilité interne à la DGAC ou dans les Fonctions publiques.

En s'appuyant sur le décret 2005-472 du 16 mai 2005 qu'il conviendrait de reprendre pour le compte de l'aviation civile, les agents publics ou assimilé et les ouvriers d'état qui ont fait le choix d'une mobilité ou d'une reconversion à l'occasion d'une opération de modernisation au sein de la DGAC peuvent sous certaines condition bénéficier de l'indemnité spéciale de mobilité (ISM). Les opérations de modernisation touchant certains établissements doivent être initialement agréées par un arrêté. Le montant de cette indemnité dépend du type de mutation :

Avec changement de résidence familiale

Cette indemnité varie de 9 000 € pour un agent sans enfant, 9 900 € pour un agent ayant un ou deux enfants à charge à 10 700€ pour un agent ayant au moins trois enfants à charge.

Sans changement de résidence familiale

L'ISM serait versée cette fois-ci en fonction de la distance kilométrique séparant les deux résidences administratives et du nombre d'enfants à charge (entre 20 et 40 km 1 500 €, entre 40 km et 60 km 3 000 €, et >60 km 6 000 € pour un célibataire sans enfant à charge et 9 000 € pour les autres).

Cas d'une mobilité vers une autre Fonction publique

Dans un nombre de cas très limité, il pourrait être proposé aux ouvriers de la DGAC s'ils le désirent, certains postes dans une autre Fonction publique. Pour le service d'accueil, le frein à la mobilité résulterait de la rémunération élevée de ces ouvriers de l'Etat. Il pourrait alors être envisagé une mise à disposition compensée où la DGAC aurait à sa charge le différentiel de rémunération entre celle que percevait l'ouvrier à la DGAC et celle correspondant au niveau d'emploi du service d'accueil. Cette mise à disposition ferait l'objet d'une convention entre les deux services.

II- Mobilité en rompant le lien avec l'Etat.

II.1. Indemnité de départ volontaire (IDV) : concerne spécifiquement les ouvriers de l'Etat

Une indemnité de départ volontaire sera versée aux ouvriers de l'Etat décidant de rompre le lien avec l'Etat. Cette dernière serait versée aux ouvriers qui ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'une radiation des contrôles, avec jouissance immédiate de leur pension, dans un délai de 2 ans à compter de la date à laquelle leur départ prendrait effet.

Cette prime serait d'un montant proportionnel à l'ancienneté avec un minimum 18 294 € et plafonnée à 91 470 € pour 25 ans d'ancienneté et plus. L'octroi de cette prime pourrait être refusé dans l'intérêt du service (maintien de compétences particulières par exemple). Par ailleurs, cette prime serait totalement exonérée de retenue pour pension et de l'impôt sur le revenu et en partie exonérée de la CSG et de la CRDS. Les bénéficiaires de cette prime auraient droit au versement d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage pendant la durée légale (de 23 à 36 mois maximum) qui dépend de leur situation particulière.

II.2. Indemnité d'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (IACRE) : concerne spécifiquement les ouvriers de l'Etat.

Une indemnité d'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise peut être versé en faveur de certains ouvriers. La création ou la reprise d'une entreprise s'entend au sens de l'article L. 351-24 du code du travail, c'est-à-dire pour exercer effectivement le contrôle à titre individuel ou sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole. L'ouvrier doit avoir accompli, à la date du départ, au moins trois années de services effectifs, consécutifs ou non, en qualité d'ouvrier. Seules sont recevables les demandes présentées par des ouvriers non susceptibles de faire l'objet dans un délai de deux ans à compter de la date à laquelle leur départ prendrait effet, d'une radiation des contrôles avec jouissance immédiate de leur pension. Le taux de l'indemnité d'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise est uniformément fixé à 15 245 €. L'indemnité d'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise est cumulable avec l'indemnité de départ volontaire. Elle n'est soumise ni à cotisation de sécurité sociale ni à retenue pour pension. Elle est exonérée de l'impôt sur le revenu.

III. Nature des textes à prendre

Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique et du ministre intéressé doit définir le ou les établissements restructurés.

	Indemnité	Nature du texte	Texte à rédiger	Observations
Mobilité	ISM	Décret simple	oui	Suivant le modèle du décret 2005-472 de l'équipement
Départs volontaires (ouvriers)	IDV	Instruction interministérielle	oui	Suivant le modèle N°301577/DEF/DFP/PER/3 du 1/7/96
	IACRE	Instruction interministérielle	oui	Existe uniquement à la Défense N°301581/DEF/DFP/PER/3 du 1/7/96

Annexe V

Promotions en 2007, 2008, 2009

CORPS	GRADE	2007	2008	2009
IEEAC	IPEEAC	40	40	40
ATTACHE	Att. Principal 1ère cl.	4	6	5
	Att. Principal 2ème cl.	12	14	16
ASSISTANT	Ass. Cl. Ex.	35	35	35
	Ass. Cl. Sup.	12	8	8
ASSISTANT(E) SOC.	Ass.Soc.Principal	1	1	1
INFIRMIER(E)	Infirmière de classe supérieure	1	1	1
ADJOINT	Adj. Principal 1ère cl. (1)	38	76	92
	Adj. Principal 2ème cl. (1)	79	79	79
	Adj. 1ère cl. (1)	13	13	13

(1) Grades issus de la réforme statutaire en cours

Annexe VI

Licence de maintenance pour les personnels techniques

Un contexte européen en évolution

Le texte ESARR5 de 2002 contient des exigences réglementaires de sécurité applicables aux personnels des services ATM. Elles se déclinent d'une part pour les contrôleurs, d'autre part pour les personnels techniques. Concernant les personnels techniques, la majeure partie du texte de l'ESARR5 a été reprise par les exigences communes européennes. Les parties portant sur les contrôleurs prévoient explicitement la mise en place d'une licence, ce qui n'est pas le cas de celles qui portent sur les personnels techniques. Cependant, les dispositions concernant les personnels techniques sont tout aussi contraignantes. Elles imposent au prestataire de service de pouvoir à tout moment apporter la preuve que les personnels ayant effectué une intervention de maintenance sur des systèmes en service opérationnel possédaient les compétences requises.

La commission européenne a par ailleurs lancé une étude d'opportunité pour évaluer l'intérêt d'étendre le système de licence aux personnels techniques. Cette étude distingue deux notions : la licence (éventuellement européenne), délivrée par l'autorité de surveillance et l'attestation, pouvant revêtir la même forme, mais délivrée par le fournisseur de services de navigation aérienne et dont le contrôle par l'autorité de surveillance se ferait dans le cadre général du contrôle du système de management de la sécurité du fournisseur de services. Cinq options ont été étudiées :

- maintien du système existant avant l'ESARR5, option non réaliste ;
- application à minima de l'ESARR5, chaque fournisseur de service étant libre de présenter à son autorité de surveillance son mode d'application ;
- définition par la commission de règles uniformisées portant notamment sur la formation, initiale et continue, et sur des attestations, gérées par les fournisseurs de service.
- une licence, délivrée par l'autorité de surveillance après la formation initiale ; les qualifications correspondant aux spécialisations ultérieures de l'agent, et aux différents matériels et systèmes à maintenir, ainsi que le renouvellement de ces qualifications suivraient le régime et d'attestations, délivrées par l'opérateur ;
- un système de licence « total », dans lequel la licence initiale mais aussi les qualifications correspondant aux différents systèmes maintenus et aux évolutions des compétences serait géré par l'autorité de surveillance.

Le rapport de cette étude favorise l'option 3, sans pour autant écarter la quatrième. Il est à noter que la différence entre l'option 3 et l'option 4 réside principalement dans la répartition des responsabilités entre l'autorité de surveillance et le fournisseur de services de navigation aérienne, c'est à dire, à l'intérieur de la DGAC, entre la DSNA et la DCS. Dans l'option 3,

l'opérateur gère tout le processus, qui est contrôlé par l'autorité de surveillance dans le cadre du contrôle du système de management de la sécurité. Dans l'option 4, la DCS a la responsabilité de la licence initiale, et la DSNA celle des renouvellement d'exercice et des qualifications ultérieures, en étant bien entendu toujours contrôlée par la DCS.

La position de la DGAC : une licence nationale intégrée au contexte européen

Pour la DGAC, la solution permettant d'assurer un niveau optimal de sécurité dans des conditions d'efficacité satisfaisantes est l'option 4 : une licence, délivrée par l'autorité de surveillance après la formation initiale, d'une part, des attestations délivrées par l'opérateur pour les habilitations et les spécialisations ultérieures de l'agent, d'autre part.

Cette formule conjugue de manière équilibrée les avantages de la licence et de l'attestation.

- Elle assure un contrôle extérieur sur les compétences des agents, contribuant ainsi à renforcer la sécurité.
- Elle définit un niveau initial de formation et de compétence validé par l'autorité de surveillance, conforme aux référentiels européens et au niveau d'exigence français en matière de formation des personnels techniques. Ainsi, par la mise en œuvre d'une licence française, la DGAC souhaite prendre une initiative qui permettra d'affirmer l'importance qu'elle attache au niveau de formation de ses personnels techniques, d'anticiper les évolutions au sein de l'Union européenne qui imposeront au moins des règles harmonisées sur le contenu de ces formations (option 3 au moins) et de faire de cette formation une référence de qualité en Europe.
- Elle sauvegarde l'efficacité du système : les spécialisations des personnels techniques et les systèmes sont en effet divers et évoluent rapidement. Une prise en compte directe par l'autorité de surveillance de ces spécialisations et de ces matériels à travers un système national de licence uniforme et centralisé risquerait de ne pas être réellement efficace au regard de la complexité des procédures à mettre en place et des avantages attendus dans le contexte européen.

La formation et le suivi des compétences au centre du dispositif

Le GT ESARR5 en cours étudie la mise en œuvre d'un dispositif général, basé sur une habilitation à exercer des « fonctions à caractère technique liées à la sécurité ». Cette habilitation est précisée par des qualifications, selon le domaine. L'exercice de tâches critiques pour la sécurité, sera par ailleurs soumis à des autorisations d'exercice, temporaires et renouvelables, locales, c'est à dire définies pour exercer des actions de maintenance sur des systèmes opérationnels en service sur un site particulier.

Les modalités d'acquisition des ces habilitations, qualifications et autorisations d'exercice, ainsi que les conditions de renouvellement des autorisations d'exercice seront définies dans le cadre du GT ESARR5 dans le respect du règlement (CE) 2096/05. Elles reposeront sur la formation. Les plans locaux de formation définiront les cursus nécessaires (comportant des formations, pouvant être suivies localement, à l'ENAC, ou auprès d'organismes ad hoc, des

périodes de double pour les premières acquisitions, des conditions d'entretien et d'exercice des compétences pour les renouvellements d'autorisations d'exercice). Les plans locaux de formation seront suivis par une instance nationale afin d'en assurer la cohérence. Un suivi de la formation des agents concernés sera mis en place.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une licence correspondant à l'option 4 décrite ci-dessus, La DCS sera responsable de la délivrance de la licence et des qualifications associées, à l'issue de la formation initiale. La DSNA restera responsable de l'acquisition d'éventuelles spécialisations ultérieures, de l'acquisition et du renouvellement des autorisations d'exercice et du suivi de la formation continue selon des modalités qui seront celles du GT ESARR 5, la DCS jouant sur ce point son rôle de contrôle et de surveillance de l'opérateur DSNA. La mise en place d'une licence initiale gérée par la DCS s'inscrira ainsi dans la valorisation de la formation. Les dispositifs de définition, de gestion et de suivi des formations qui seront mis en œuvre à l'issue du GT ESARR5 seront donc maintenus.

ANNEXE VII

Version modifiée de l'article 6-1 de la Loi n°89-1007 du 31 décembre 1989 relative au corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne

NB : Les caractères en gras correspondent à un rajout, les caractères en italique à une modification du texte.

Les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne radiés des cadres par limite d'âge ou sur leur demande à compter de leur cinquantième anniversaire ou pour invalidité bénéficient, **s'ils justifient de 15 années de services effectifs accomplis dans ce corps (mesures transitoires pour les ICNA en place ou titulaires au 1^{er} janvier 2007)**, pendant une durée de huit ans à compter de la date de leur cessation d'activité ou pendant une durée de treize ans pour ceux d'entre eux radiés dans ces conditions à compter du 1^{er} janvier 2004, d'une allocation temporaire complémentaire, dont le montant est fixé à 75 % du montant de l'indemnité spéciale de qualification versée à un premier contrôleur ou, pour ceux d'entre eux qui la perçoivent, pendant treize ans à **118 %** du montant de l'indemnité spéciale de qualification pendant les huit premières années puis **64 %** de cette même indemnité pendant les cinq dernières années. Le bénéfice de l'allocation temporaire complémentaire ne peut se cumuler avec la perception d'une rémunération d'activité, y compris celle versée par une organisation internationale, sauf dans les cas prévus au I de l'article L. 86 du code des pensions civiles et militaires de retraite. *A défaut, le service de l'allocation temporaire complémentaire est suspendu et il est procédé à la répétition des sommes indûment perçues. Toutefois, les durées de versement de ladite allocation mentionnées supra sont prolongées d'une durée équivalente aux périodes pendant lesquelles les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne radiés des cadres dans les conditions définies dans le présent article perçoivent une rémunération d'activité, y compris celle versée par une organisation internationale.*

Les ayants droit d'un ingénieur du contrôle de la navigation aérienne radié des cadres à la suite de son décès en position d'activité, de détachement ou de congé parental ou décédé moins de huit ans après sa cessation d'activité ou moins de treize ans en cas de perception pendant cette durée, tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale pour l'attribution du capital décès aux fonctionnaires, bénéficient selon le cas de l'attribution ou de la réversion de l'allocation temporaire complémentaire. Son montant, fixé à l'alinéa précédent, est réparti entre les ayants droit selon les mêmes modalités que celles prévues pour le capital décès des fonctionnaires. La durée de perception est réduite, en cas de décès après la cessation d'activité, du laps de temps pendant lequel l'ingénieur du contrôle de la navigation aérienne radié des cadres a perçu l'allocation temporaire complémentaire.