

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

**Direction générale
de l'Aviation civile**

**PROTOCOLE SOCIAL
2007-2009**

13 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	6
2. Objectifs de modernisation	7
3. Objectifs d'évolution des effectifs	9
4. Objectifs en matière de gestion des emplois et des compétences	9
TITRE 2	11
Renforcer la DGAC et ses composantes dans un environnement européen en transformation	11
1. L'évolution du contexte européen de l'aviation civile	11
2. La stratégie européenne de la DGAC	12
2.1 - La Navigation Aérienne	12
2.2 - La construction aéronautique	16
2.3 - Le contrôle de la sécurité	16
3. La sûreté, ses enjeux et ses contraintes	17
4. Environnement et développement durable	18
TITRE 3	20
Améliorer la gouvernance et donner du sens	20
1. Assurer un meilleur management des services	20
2. Optimiser l'organisation des services	23
3 - La formation au cœur du changement	30
3-1. Des Parcours de carrières professionnelles (entretien d'évaluation, mobilité) efficaces	30
3-1.1. Entretien individuel et Evaluation	30
3-1.2. La formation professionnelle tout au long de la vie	31
3-2. Le Service d'exploitation et de formation aéronautique (SEFA)	32
3-3. L'Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC)	34
3-4. Un Conseil de la formation professionnelle (CFP) dynamisé	36
4- Des systèmes d'information performants	37
TITRE 4	39
Accompagner le changement et reconnaître l'effort individuel et collectif des personnels	39
1. Renforcer les fonctions d'encadrement et d'expertise	39
1-1. L'encadrement supérieur	39
1-2. L'encadrement technique et administratif	39
1-4. Réflexion sur le dispositif indemnitaire RSI et EVS	41
2. Mieux reconnaître les fonctions des personnels administratifs, infirmières et assistantes sociales	41
3. Mieux identifier la diversité des situations professionnelles	42

3.1	Les Ingénieurs électroniciens (IESSA)	42
3.2	Les personnels de maintenance des centrales d'énergie et de climatisation	43
4.	Les ouvriers d'Etat de la DGAC	44
5.	Personnels navigants (PN)	45
6.	Les autres personnels contractuels	46
7.	Les personnels « Equipement »	47
8.	Anticiper les problèmes sociaux	48
8.1	- Un dispositif de prévention des conflits	48
8.2-	La création d'un comité d'éthique et de déontologie	49
9.	Le renouvellement à échéance de la Convention de modernisation du dialogue social	49
10.	Un accompagnement social de la modernisation	49
11.	Une action sociale et culturelle poursuivie, plus efficace et mieux reconnue	49

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 partenaires sociaux 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 de la DGAC.

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 étudiera, dans le cadre du ciel unique européen, les voies et moyens de consolider un modèle public européen en préconisant des structures coopératives techniques et opérationnelles ainsi que des dispositifs de détachement de certains de ses personnels sur des statuts publics *ad hoc*, tout en préservant les statuts actuels des personnels.

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 et sûreté* : Etre reconnu comme une référence en matière de sécurité et de sûreté et obtenir les meilleurs résultats lors des audits par les organismes internationaux (OACI, UE, CEAC, AESA).

Elaborer et mettre en œuvre sans délais les plans d'actions suite à audit.

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.

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.

✓ *environnement* : Limiter l'impact de l'aviation civile sur l'environnement, tant en terme de nuisance sonore 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.

✓ *Améliorer la qualité de service rendu aux usagers* ;

✓ *Améliorer la qualité de service rendu aux services et aux agents* en matière de gestion de ressources humaines (GRH) (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 délais* et le taux 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 de 0,65 point sur la durée de protocole.

✓ *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 :

Le principe même de modernisation et d'adaptation correspond à l'esprit du service public. Or le service public de l'aviation civile doit s'accorder avec les évolutions de son environnement.

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 certificateur, 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, d'autre part, y apporter d'éventuels prolongements (rôle et place des services supports, regroupement éventuel des fonctions du contrôle et de la sécurité au sein d'un service à compétence nationale, confirmation du positionnement du STAC, réflexion sur l'avenir du GSAC, ...).

Une DGAC respectant les principes de séparation fonctionnelle, imposés par les règlements européens, permet d'intégrer pleinement l'évolution de l'aviation civile française dans la construction européenne, tout en promouvant un modèle public préservant parfaitement la souveraineté nationale et la maîtrise des métiers et des responsabilités dans sa zone de compétence.

A cet égard, une meilleure gouvernance 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.

2-2. Objectifs particuliers à la DCS et à la DAST :

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 débat instauré alors entre une DCS administration centrale ou service à compétence nationale doit être rouvert à la lumière à la fois de l'expérience acquise et de l'impact potentiel des choix faits sur notre situation en Europe : il s'agit de se doter de l'organisation qui sera à la fois la plus efficiente et la mieux compréhensible par nos partenaires européens, renforçant ainsi la crédibilité de nos actions et de nos propositions.

Il s'agit d'un choix lourd et 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 leurs personnels. Il devra donc être effectué seulement après que les modèles possibles auront été bien identifiés, leurs avantages et inconvénients respectifs recensés et analysés, et l'ensemble des conséquences évaluées.

En l'état actuel, un important travail en commun a été mené entre la DCS et 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'une présence territoriale forte, y compris à travers un représentant de haut niveau de l'aviation civile, interlocuteur naturel des autorités locales et régionales. Les modèles à envisager devront donc prendre en compte cette dimension ; il n'y a donc pas de remise en question des missions individuelles de chacun, mais une réflexion sur le meilleur cadre dans lequel les exercer.

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'efficacité, de réactivité et d'égalité de traitement
- 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

Le périmètre de la réflexion devrait être celui de l'actuelle DCS (sécurité, sûreté, environnement) avec les DAC et le 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. Dans le même temps si des évolutions devaient se faire suite au contentieux en cours relatif au statut du GSAC, elles devraient être intégrées à la réflexion globale.

Un groupe de travail dont le mandat dérivera des considérations ci-dessus sera mis en place et rendra ses conclusions avant la fin de l'année 2009, afin qu'une décision sur une éventuelle évolution soit prise avant la fin du présent protocole.

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.

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.

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

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.

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 DSNA, 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.

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.

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 DSNA pour améliorer le service minimum seront poursuivis en y incluant les fonctions de supervision en maintenance opérationnelle.

2-4. Objectifs particuliers pour la gestion des ressources humaines et la gestion financière :

Les services chargés de la gestion des ressources humaines seront restructurés pour prendre en compte l'intégration du SIRH NOIRh dans les processus de GRH. Le fonctionnement des services financiers en mode LOLF fera également l'objet d'une étude d'organisation.

3. Objectifs d'évolution des effectifs

La DGAC continuera à adapter, chaque fois que possible, l'organisation des services pour en améliorer l'efficacité. Les moyens dégagés par les restructurations internes seront redéployés vers les nouvelles tâches ou les nouveaux métiers.

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

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. A cet effet, un dispositif de détection des intentions de départ (mutation, cessation d'activité) sera mis en place, en concertation avec les personnels.

Dans les services de la navigation aérienne, en particulier, la stabilisation des effectifs opérationnels par rapport à l'effectif de référence sera poursuivie en portant à 5 ans la durée minimum d'exercice de la qualification ou de l'ensemble des mentions d'unité de l'organisme, pour les contrôleurs affectés dans les centres opérationnels après la date de signature du présent protocole.

Des mesures incitatives pour fidéliser les personnels au-delà des 5 ans à Roissy seront par ailleurs mises en place.

Les emplois de la DGAC feront l'objet, dans la mesure du possible, 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 de carrière et des parcours professionnels des cadres sera améliorée. Notamment sera mise en place une cellule de gestion des carrières de l'encadrement supérieur.

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

Une formation spécifique sera créée pour les nouvelles fonctions de management des services de navigation aérienne découlant de la réorganisation de la DGAC, notamment la fonction de chef CA.

La fonction de chef de projet fera également l'objet d'une attention particulière, et une formation spécifique sera définie et mise en place en 2007 au profit des agents de la DGAC concernés.

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 légère seront redéfinies et précisées ; les modifications nécessaires du statut de 1961 seront étudiées afin que ce statut intègre clairement cette redéfinition.

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 au niveau européen seront étudiées.

De plus des mécanismes seront mis en place pour qu'outre les 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.

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 et du contrôle de la sécurité aéronautique, la montée en puissance de l'AESA et les liens entre Eurocontrol et la Commission en matière de surveillance des opérateurs feront l'objet d'une vigilance particulière par la DAST et la DCS. 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.

- En ce qui concerne le transport aérien, la DRE 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), 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 DPAC restera étroitement associée à ces travaux.

- 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 ;

✓ la promotion d'un modèle européen de la navigation aérienne alternatif à la privatisation des services, fondée sur une coopération renforcée entre prestataires de services et pouvant déboucher sur des arrangements institutionnels, dans le maintien d'un statut public national ou européen et dans le respect de la souveraineté française sur son espace aérien.

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 étude couvrira les espaces supérieurs et inférieurs dans une optique d'approche globale, pragmatique et *bottom up* (les ANSPs ont un rôle essentiel de proposition, même si les Etats sont responsables des initiatives réglementaires et de la préparation des accords internationaux).

Le système de redevances qui sera retenu devra être incitatif et au minimum neutre sur la performance économique de l'ensemble des ANSP du FAB.

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 par Canso et l'ETF en conclusion de la conférence de Palerme des 17 et 18 septembre 2004, 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 consolider 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 5

La mise en œuvre des ESARR5 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 par le biais de 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 Ouvriers d'Etat sur des fonctions de maintenance d'équipements énergie et climatisation des centres opérationnels de la DO, ainsi que certains TSEEAC restant actuellement affectés sur ces fonctions.

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.

Ces habilitations ne seront pas soumises à des contraintes médicales spécifiques. Ce sont les règles Fonction Publique qui s'appliquent.

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.

Sa mise en œuvre se fera dans le cadre d'une réflexion globale sur la formation des IESSA. L'habilitation validant les compétences acquises après la formation initiale et une période de formation pratique sur site sera étendue à tous les IESSA.

Les cursus de formation nécessaires à l'obtention des qualifications et des autorisations d'exercice seront décrites 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 IESSA 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.

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. 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 DSNA en fonctionnement opérationnel.

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 quatre solutions suivantes :

- Créer un GIE avec un ou plusieurs partenaires industriels dans lequel la DSNA serait majoritaire et qui respecterait les règles du « *in-house* » ;

- 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 œuvre 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 ;

- Passer un contrat global pour confier l'architecture, le développement et l'intégration à un industriel.

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.

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 construire une DGAC forte dans une Europe forte.

L'ouverture du ciel européen impose des normes communes de haut niveau, respectées par tous les acteurs, pour garantir la sécurité. La DGAC soutiendra donc le développement de ces normes communes, mais aussi la surveillance stricte de leur respect par 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 mettre 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 être 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 efficacité 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.

En termes d'organisation, le titre I paragraphe 2 revient sur le débat administration centrale ou service à compétence nationale ; c'est un 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 sera 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.

3. La sûreté, ses enjeux et ses contraintes

La sûreté du transport aérien a connu un développement très rapide depuis les attentats du 11 septembre 2001 : 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 comme l'ont montré les attentats déjoués en Grande-Bretagne le 10 août 2006. 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 traiter les passagers et bagages en correspondance comme sécurisés sans les contrôler de nouveau, 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 cohérent : 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.

4. 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.

- 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, le STAC et la DAST, sans oublier le rôle de l'ACNUSA.

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.

Enfin, 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 exercés des fonctions de contrôle seront mis en place dans les maisons de l'environnement. De même, 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.

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

1-1. Un comité d'orientation stratégique sera mis en place pour une meilleure gouvernance des services de la direction générale de l'aviation civile chargés des fonctions régaliennes de contrôle et de surveillance et pour mieux définir les évolutions stratégiques, la cohérence de leur mise en œuvre opérationnelle, les objectifs de performance, l'évolution des emplois ou des investissements et mieux encadrer aussi l'évolution des tarifs des redevances. 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.

Les orientations stratégiques issues de ce comité ainsi que les objectifs et moyens assignés aux directions, services à compétence nationale et Etablissement public de la DGAC, seront traduits dans des documents d'orientation. Pour la DSNA ce document prendra la forme d'un contrat de service public 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.

La DSNA, sera par ailleurs 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.

1-2. 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 ; en conséquence un certain nombre de mesures contribuant à valoriser

les fonctions de cadres techniques et administratifs et de l'encadrement opérationnel en particulier et à renforcer leur attractivité seront mises en place, comme :

- ✓ Renforcer la motivation de l'encadrement par des actions favorisant l'ouverture extérieure et la participation à des séminaires ;

- ✓ Structurer mieux les formations continues et l'accompagnement des prises de poste et développer des formations spécifiques ;

- ✓ Veiller à ce que des ingénieurs IPC et IEEAC, en début de carrière, soient régulièrement affectés dans les services opérationnels de la navigation aérienne, 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 ;

- ✓ Formaliser les activités et les compétences des emplois dans le cadre du référentiel métiers et en particulier les tâches de type transversal des assistants et chefs de subdivision.

Une politique permettant de repérer les agents ayant le potentiel et/ou le goût pour le management sera définie puis mise en œuvre en concertation avec les personnels. 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 et la surveillance et le contrôle. Des dispositifs de mobilité adaptés et de formation aux métiers spécifiques, au contrôle technique (formations auditeurs, pilotes inspecteurs, CTE,...) seront mis en œuvre dans le cadre du présent protocole.

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.

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.

Dans le cadre 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 dans ces derniers. En outre, le remplacement par des agents de la DGAC des agents de la structure ADP/APRN sera réalisé avec la meilleure anticipation possible.

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.

1-3 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 certificateur) dans le cadre du « ciel unique ». Ces évolutions de process et d'organisation ont des conséquences sur les missions et les métiers et pourraient à terme en avoir sur certaines évolutions statutaires des personnels.

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 et les emplois quels que soient les statuts des personnels titulaires de ces emplois, fonctionnaires ou agents publics (ouvriers d'Etat et contractuels).

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 de personnels et le sous-directeur de la modernisation et de la formation assurera le suivi et la validation des travaux.

Par ailleurs, 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. Une réflexion de fond doit notamment pouvoir être menée sur les fonctions d'expertise ou d'encadrement ainsi que les compétences d'ingénieurs dont auront besoin la DGAC et la DSNA 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 travail est de proposer sans *a priori* une réforme d'envergure d'ici au 31 décembre 2009 qui devra notamment comprendre des réponses appropriées pour constituer un réseau de cadres reconnus au plan indiciaire.

Ce groupe de réflexion devra tenir compte des principes et objectifs suivants :

- préserver le recrutement IENAC, reconnu pour sa qualité ;
- renforcer et mieux identifier la filière professionnelle contrôle aérien et le statut des ICNA ;
- renforcer la cohérence de la reconnaissance des cadres et experts de la DGAC ;
- homogénéiser la gestion statutaire des autres corps d'origine IESSA et IEEAC ;
- préserver pour les agents IESSA l'accès à la licence ESSAR 5 ;
- proposer éventuellement un corps de débouché pour le segment de carrière supérieure des TSEEAC.
- Refonder, le cas échéant, et en conséquence, les filières de formation initiale à l'ENAC.

Si ce groupe de réflexion devait aboutir à la création d'un nouveau corps par suppression d'un un ou plusieurs 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.

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 diffusé 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 permettre l'évolution des capacités de la plate-forme de CDG en relation avec l'évolution de la demande.

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 afin d'être finalisées avant la fin du protocole.

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

Un ensemble de mesures sociales seront mises en œuvre pour favoriser l'intégration progressive des services de circulation aérienne devant former OPERA, tout en assurant la continuité des services existants.

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, ainsi que l'impact des décisions prises sur les personnels. L'étude sera menée en concertation étroite avec les personnels mais aussi les partenaires extérieurs concernés.

Le programme de restructuration 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 restructuration 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 pendant six 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.

Une étude sera menée par ailleurs sur les critères de classification des organismes de contrôle pour examiner si d'autres paramètres que les mouvements équivalents peuvent être pris en compte.

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.

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. Le rôle des chefs de l'approche de CDG sera conforté dans le cadre de cette démarche.

Un bilan particulier de l'évolution de l'activité des aérodromes 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 des mesures d'aide à la restructuration 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), 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.

La gestion des effectifs opérationnels sera optimisée en faisant appel à une ou plusieurs des options suivantes :

- 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 de deux vacations 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.
- 6- Les périodes de recyclage des détachés seront gérées pour renforcer le potentiel disponible quand nécessaire.

Les options ci-dessus seront utilisées en fonction des besoins locaux pour atteindre des objectifs similaires dans les organismes des groupes A, B, C et D et notamment celui visant à dégager un gain de performance de 2% par an.

Les options 1, 2, 4 et 6 seront utilisées dans les autres centres de contrôle afin d'éviter au maximum toute contrainte sur le trafic pour cause de gestion des personnels. Les instructions concernant la gestion des congés et des absences seront revues pour permettre une meilleure adéquation de la définition de la période de charge et un allongement de sa durée en fonction du trafic des organismes. 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.

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.

Dans le cadre des évolutions européennes, une mise à niveau de notre système ATFM sera organisée en consolidant sous la forme d'une cellule nationale de gestion du réseau, distincte mais coordonnée avec la cellule nationale de gestion de l'espace (CNGE), la gestion pré-tactique au niveau national et en coordination avec les partenaires de la DSNA, notamment dans le cadre du développement des blocs fonctionnels d'espace aérien. L'étude et la mise en place de cette cellule nationale sera effectuée en collaboration étroite avec les FMP.

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.

2-7. Coordination civile-militaire

La coordination tactique de niveau 3 entre les CRNA et les CDC 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, sera développée. 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.

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.

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 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 restructuration prévues dans le présent protocole. La fonction de chef DCC sera redéfinie 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. Ces fonctions seront transformées en une nouvelle fonction de superviseur technique multi-qualifié, ce qui permettra d'adapter progressivement les effectifs de référence de cette supervision. En particulier, l'effectif de référence des supervisions techniques passera :

- le jour à 3, la nuit à 2 dans les CRNA et à Orly,
- le jour à 4, la nuit à 3 à CDG.,
- le jour à 2, la nuit à 1 au CESNAC.

Ce dispositif reposera sur le principe de l'alternance longue en demandant aux IESSA de maintenance spécialisée de faire régulièrement des détachements de plusieurs mois en supervision, en tant que superviseur technique multi-qualifié.

Les superviseurs techniques multi-qualifiés recevront une formation leur permettant d'assurer la supervision de plusieurs systèmes ou chaînes, ainsi qu'une coordination renforcée avec le chef de la salle de contrôle.

La disponibilité maximale des systèmes sera recherchée grâce la généralisation des dispositifs d'astreinte, de façon permanente dans le cadre de l'organisation de la supervision technique, comme de façon ponctuelle pour la préparation d'événements opérationnels particuliers.

La mise en place de ces évolutions se fera progressivement et en concertation avec les CTP locaux.

2-1.9. Support technique des SNA

L'organisation des fonctions de support technique aux services opérationnels des SNA sera optimisée, pour ce qui concerne en particulier le support bureautique, en liaison avec la « DAC support » et le suivi des contrats énergie/climatisation ou les actions de maintenance dans ce domaine. Lorsque ces évolutions conduiront à des redéploiements d'effectifs au sein de la DGAC, les agents concernés pourront bénéficier des aides à la restructuration prévues dans le présent protocole.

2-1.10. 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 un BRIA restant ouvert H24.

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 restructuration prévues au présent protocole.

2-11. 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 à un niveau cohérent vis-à-vis des fonctions de chef de subdivision en liste 1 et ENAC.

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 tirés. Les personnels de la DGAC aspirent à une clarté de leurs rôles, de leurs missions et de leurs responsabilités, à une sécurité juridique totale.

Pour améliorer cette gouvernance et préserver le rôle de l'Etat (DGAC) au niveau déconcentré, les DAC sont indispensables. 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, ainsi que l'objectif prévisionnel de conserver, auprès du Préfet, un représentant de haut

niveau du Directeur général de l'aviation civile et de chaque directeur de centrale à l'échelon territorial et régional impliquent en effet une prééminence des DAC.

Dans cette perspective, la rationalisation des fonctions supports et l'émergence éventuelle de la DCS en Service à compétence nationale devront pérenniser l'existence des DAC et la préservation des missions des personnels. A cet égard, cette réflexion devra prendre en compte la mutualisation et la traçabilité au sein des différents métiers.

La sécurité étant par ailleurs un domaine relevant de l'Etat, la DGAC devra poursuivre sa réflexion sur l'articulation fonctionnelle à mettre en œuvre entre les services déconcentrés que constituent les DAC et un éventuel SCN DCS.

3 - La formation au cœur du changement

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

3-1.1. 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.

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 fonctions 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 consacré 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 un réel contenu.
- 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 affirmé la volonté commune de développer et de généraliser en la modernisant cette démarche de management.

L'évaluation du processus formation

Traditionnellement l'évaluation de fin de stages n'est qu'un indice de satisfaction. Il ne mesure par le niveau d'acquisition d'un stagiaire. Dans le cadre de la professionnalisation des actions de formation, il sera institué un indice de mesure de l'efficacité d'une formation. Cela revient à mesurer le gain relatif d'une formation. Il convient donc de mettre en place un test à l'entrée du stage ou à son inscription et à la fin du stage, comme dans le cas de la formation à l'anglais avec le test initial.

Le test de fin de stage a également été pratiqué 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 tests ont également lieu pour les inscriptions aux préparations aux concours. On mesure le niveau d'entrée et il y a par les devoirs sur table des 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 ».

3-1.2. 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 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.

3-2. 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 d'une 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*
- ⊙ La formation de certains personnels de la DGAC ou des Fonctions Publiques
- ⊙ 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.

La structure du 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.

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 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 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 en langue anglaise sera notamment poursuivi.

Le SEFA devant rester en avance sur les méthodes de formation, les matériels, leur adaptabilité aux évolutions et leur polyvalence dans les métiers de l'instruction et, en tant que de besoin, des opérations aériennes sont des atouts à préserver.

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 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. Leur polyvalence facilite le maintien de ces fonctions ainsi que les tâches quotidiennes des centres de taille réduite. Cette polyvalence sera recherchée en tant que de besoin.

Les autres personnels techniques

Les IEEAC ont vocation à assurer, comme les personnels navigants, 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 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 des métiers, situés dans l'environnement « instruction opérations aériennes ». Leur rôle et leur capacité à accomplir des tâches variées dans cet environnement sont des atouts qui seront examinés pour l'évolution et la maîtrise des effectifs du SEFA. De la même façon, les tâches relevant des opérations de préparation des vols seront réexaminées dans le cadre de cette réflexion.

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.

3-3. L'École 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, IESSA, TSEEAC, IEEAC) comme standard de référence. Cela passe par des formations de qualité, ouvertes à l'international et offrant des perspectives à l'exportation 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.

Les formations initiales

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

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 (cycles IESSA, ICNA, TSEEAC).

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 consolidée des compétences du personnel DGAC. 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. Par ailleurs, le suivi du respect de la planification des formations, une évaluation des pré-requis et des compétences des stagiaires seront mis en oeuvre. Enfin, la reconnaissance européenne de ces formations continues nécessitera la mise en place d'évaluation systématique des stagiaires à l'issue des stages.

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 oeuvre 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.

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).

3-4. 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.

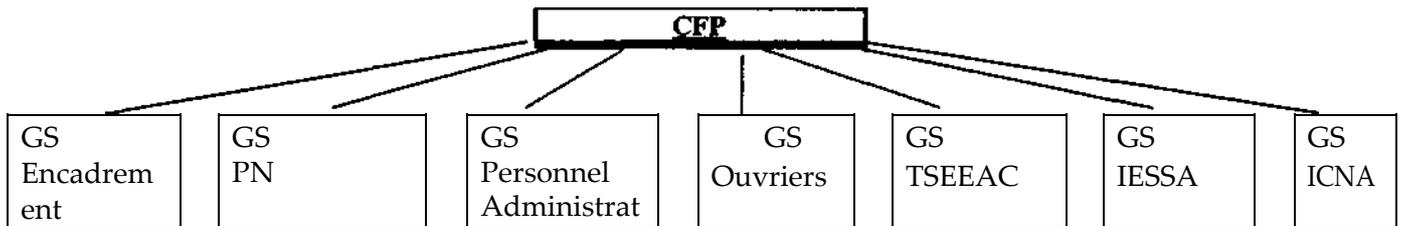
Dans ce contexte, il convient de rénover le Conseil de la formation professionnelle afin qu'il puisse prendre en compte les réflexions métiers et participer à l'expression des besoins que la DGAC en tant que maître d'ouvrage de la formation doit formaliser à l'attention de l'ENAC ou du SEFA.

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 » ;
- 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.

4- Des systèmes d'information performants

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 :

- 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 ;
- 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.

- 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.
- 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.
- 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

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 restructurations 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 être 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 10 postes de chefs de service technique (niveau 2, HEB) dont 4 en 2007 et 6 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.

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 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

PROJET DE PROTOCOLE
D'ACCORD

les emplois fonctionnels d'encadrement technique (ex-RFAC) de 25 postes de chef d'unité technique (niveau 3 HEA) et de 30 postes de cadres supérieurs techniques de l'aviation civile (niveau 4 ; 1015) ;

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. Il comprendra 125 emplois repartis en 25 en 2007, 35 en 2008 et 65 en 2009.

Pour les IESSA, les conditions sont les suivantes :

- avoir atteint le 7^{ème} échelon du grade de divisionnaire ;
- exercer des fonctions d'encadrement ou d'expertise : chargés de projet, chefs de programme, assistants de subdivision et postes supérieurs ;
- avoir exercé les fonctions précédentes ou celles de chef de section ou de superviseur technique multiquifié pendant une durée cumulée de 6 ans ;
- avoir 25 années d'ancienneté depuis la titularisation dans le corps des IESSA.

Pour les IEEAC, les conditions sont les suivantes :

- 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	2 ans
5 ^{ème}	1015	2 ans
4 ^{ème}	966	2 ans
3 ^{ème}	916	2 ans
2 ^{ème}	864	2 ans
1 ^{er}	818	2 ans

Enfin, l'augmentation du nombre des conseillers s'élèvera à 10 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 4 emplois de niveau HEA (2 en 2007, et 1 en 2008 et 2009) et 6 emplois de niveau 1015 (1 en 2007, 2 en 2008 et 3 en 2009).

1.2.2. En matière d'évolution indemnitaire, l'augmentation de l'indemnité spéciale de 665 € pour la porter à 955 € (+ 58 € en 2007, + 87 € en 2008 et + 145 € 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. 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 (voir annexe V). Leur régime indemnitaire sera revalorisé de + 5% par an sur la durée du protocole ;

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 VI.

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+.

1-3. 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 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.

2. Mieux reconnaître les fonctions des personnels administratifs, 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.

- valorisation du régime indemnitaire de + 5% par an sur la durée du protocole ;
- application du protocole Fonction publique 2006 pour les attachés, assistants et adjoints ;
- 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 ; 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 (voir annexe V). Dans le cadre du présent protocole l'ensemble des fonctions sera couvert par cette nouvelle indemnité avant le 31 décembre 2009.
- 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 VI.

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 :

en % d'augmentation par rapport au montant actuel.

	Taux 1	Taux 2
Montant actuel	320,41 €	551,10 €
Au 1/1/07	8 %	8 %
Au 1/1/08	20 %	20 %
Au 1/1/09	40 %	40 %

Par ailleurs les IESSA des services techniques ayant mis en place une organisation conforme au 2.1.8 bénéficieront d'une majoration supplémentaire de leur PEQ de 20%.

3.2 Les personnels de maintenance des centrales d'énergie et de climatisation

De même, pour prendre en compte les exigences de la mise en oeuvre des dispositions ESARR 5 pour certains agents TSEEAC et ouvriers, une prime *ad hoc* qui ne sera pas soumise à retenue pour pension, d'un montant moyen de 100 € sera créée.

3-3. La reconnaissance de la spécificité de 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, mais aussi 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 de manière satisfaisante à la demande de transport 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 sous condition de durée d'exercice de la qualification pendant au moins dix ans. Cette prime mensuelle, d'un montant égal à 30% de l'ISQ, sera versée dès l'obtention de la qualification PC ou de l'ensemble des mentions d'unités, mais elle sera assujettie à un remboursement partiel en cas de départ avant les dix ans (baisse de 15% de l'ISQ sur les années restant à couvrir).

Ce dispositif de reconnaissance de l'expérience acquise au bout de dix ans d'exercice d'une spécialité à CDG sera également attribué aux IESEA titulaires d'une QT avec une prime d'un montant mensuel égal à 30% de la PEQ (sur la base du taux 2006) et aux TSEEAC disposant d'une habilitation dans le cadre de la Vigie trafic de CDG avec une prime d'un montant égal à 30% de l'ISH (sur la base du taux 2006) (avec la même clause de remboursement partiel en cas de départ avant dix ans d'exercice de la qualification ou habilitation).

Selon les mêmes modalités que les ICNA et les IESEA, 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.

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.

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 stimulant. A cette fin, les mesures suivantes seront prises dans les trois ans du protocole :

- l'action sociale dans toutes ses composantes utiles y sera particulièrement développée ;
- les fonctions supports du SNA RP seront renforcées et la priorité du SNA RP sera affichée et traduite dans les faits ; en particulier les personnels d'ADP/APRN seront progressivement remplacés par des emplois DGAC ;

4. Les ouvriers d'Etat de la DGAC

4-1. Evolution des métiers

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

Cette évolution sera poursuivie dans le cadre de ce protocole et devra se recentrer sur les besoins prioritaires de la DGAC. Il conviendra 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

La commission d'avancement ouvrière (CAO) devra 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 rationaliser l'attribution de ces primes.

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 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.

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 mécanicien avion

Pour prendre en compte les exigences de la mise en œuvre des dispositions européennes pour certains ouvriers mécaniciens avion titulaires d'une licence, une prime *ad hoc* qui ne sera soumise à retenue pour pension, d'un montant moyen de 70 € sera créée.

5. 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 cessées 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 leur évolution, 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 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 légère : 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.
- Le dispositif « statutaire » pourrait s'articuler sur la base suivante :
 - o Une rémunération de base commune à tous les PN remplacerait la grille indiciaire mais disposerait d'un système d'évolution de carrière dans le temps.
 - o Une rémunération forfaitaire modulable en fonction des qualifications acquises et des responsabilités exercées remplacerait la « prime de vol ».
- Les personnels navigants de la direction générale de l'aviation civile demeurent des agents contractuels à durée indéterminée, bénéficiant des dispositions du Code de l'aviation civile. A ce titre, ils continueront dans le nouveau dispositif statutaire et de rémunération à cotiser dans les conditions actuelles à leur caisse de retraite spécifique.

La rémunération de ces pilotes professionnels sera améliorée.

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. Les personnels concernés seront affectés à l'Ecole nationale de l'aviation civile, sur un emploi « ENAC » puis mis à disposition dans les centres. Un cadre d'emploi indemnitaire dont le montant 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 dispositif n'entraînera aucune obligation de mobilité géographique pour les personnels concernés.

Dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, la direction générale de l'aviation civile veillera plus particulièrement, au cours du présent protocole d'accord, 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. Une gestion dynamique sera mise en place au sein du Secrétariat général afin d'atteindre cet objectif au terme du présent protocole d'accord.

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.

8. Anticiper les problèmes sociaux

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 l'utilisateur. Deux vecteurs peuvent permettre d'apaiser les tensions et de résoudre les problèmes en toute rationalité.

8.1 - Un dispositif de prévention des conflits

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 contrat entre le DGAC et les organisations syndicales, permettant de formaliser les bonnes pratiques pour privilégier 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.

Des dispositifs "d'alarme sociale" devront être élaborés afin de préserver la continuité du service public de l'aviation civile tout en privilégiant la négociation.

Ce contrat engagerait les partenaires sociaux sur des objectifs connus et partagés. Il comprendrait un dispositif d'alarme sociale, suivi le cas échéant d'une médiation par paliers (conciliation, puis service maintenu pendant une période définie). En cas d'échec de cette médiation, la grève deviendrait le recours ultime.

Un projet conforme aux orientations présentées en annexe 3 sera soumis au CTP DGAC avant le 1^{er} juin 2007, selon les idées maîtresses suivantes :

- Une concertation dans la transparence.
- La concertation : une démarche préalable qui peut être engagée à l'initiative de l'administration ou à celle des organisations syndicales.
- Un processus de concertation qui s'établit en respectant des étapes.
- Définition d'étapes dans le processus de négociation et de conclusion des accords.
- Définition d'un code de déontologie et de procédures adaptées lors du dépôt de préavis de grève.
- L'alarme sociale ; définition de son mode de fonctionnement.
- Création d'un observatoire social pour le suivi des situations conflictuelles ou pré conflictuelles.

8.2- 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. Il pourra comporter en son sein un observatoire de la parité homme-femme.

9. 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.

10. Un accompagnement social de la modernisation

Les mesures de modernisation en cours ou à venir vont faire l'objet de restructurations 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 restructurés, plusieurs mesures d'accompagnement social des restructurations 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 IV). Dans ce cadre, pour les ouvriers, une aide et à d'éventuelles requalifications sera mise en place.

11. Une action sociale et culturelle poursuivie, plus efficace et mieux reconnue

11-1. Un dispositif d'aide financière à la mutualisation sera mis en place, visant à aider les personnels à adhérer à un organisme de « complémentaire santé ».

La forme de ce dispositif respectera le cadre qui est en cours d'élaboration par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Parallèlement, une campagne de sensibilisation sur ce thème sera menée auprès des personnels.

11-2. 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.
- 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.

11-3. 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.

11-4. 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 bâtiment ne relèvent pas des crédits d'action sociale. Ils doivent être prévus dans le budget initial de toute nouvelle construction à hauteur d'au moins 1% des sommes prévues ;
- 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.

11-5. 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.

11-6. Une réflexion sur les structures et l'amélioration des procédures de l'action sociale, notamment financières sera lancée.

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

ANNEXE I

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

Nombre de MEQ annuel	SISQ
160 000 à 180 000	270%
180 000 à 220 000	280%
220 000 à 300 000	290%
300 000 à 400 000	300%
400 000 à 500 000	310%
Au dessus de 500 000	317%

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 et de formation.

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 nombre de centres de formation. 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

FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL POUR UNE PREVENTION PARTAGEE DES CONFLITS.

Article 1 : Le dialogue social ; un outil intégré aux choix des politiques.

Les parties signataires estiment que la recherche d'une cohérence maximale entre la gestion des ressources humaines, la gestion de l'action publique de la DGAC et du dialogue social est indispensable.

Ils considèrent, en effet, que la gestion des ressources humaines et la définition de l'action publique de la DGAC doivent être étroitement associés afin d'identifier l'impact des orientations et décisions relatives aux missions, aux programmes et aux relations avec les usagers sur les méthodes et conditions de travail des agents.

A la DGAC s'est institué depuis 1987 un dialogue social contractualisé sous forme de protocoles d'accord triennaux assortis d'obligations réciproques des différentes parties signataires. Ces protocoles font l'objet de comités de suivi qui permettent de contrôler régulièrement avec les partenaires sociaux la mise en œuvre des accords conclus. Il s'agit ainsi d'une réelle politique contractuelle entreprise à l'échelle de la DGAC.

Ce processus nécessite l'adoption de méthodes de travail adaptées pour que l'ensemble des acteurs soient en mesure de traiter collectivement des questions.

Ceci suppose, par ailleurs, que les partenaires sociaux s'engagent à privilégier la négociation et la recherche de compromis permettant ainsi de prévenir d'éventuelles difficultés.

Article 2 : l'alarme sociale, une procédure de prévoyance

Lorsqu'un service, un groupe de syndicats ou une organisation syndicale identifie un problème susceptible de générer des difficultés sociales, ils peuvent avoir recours à une procédure de prévoyance dite "alarme sociale".

Pour activer cette procédure, le ou les groupes de syndicats adressent un courrier à la direction concernée dans lequel ils indiquent le motif susceptible de devenir conflictuel. Cette direction doit alors tenir une réunion avec les signataires de la lettre dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la réception de ce courrier.

Sur leur initiative, une direction ou un service peuvent également proposer l'organisation d'une réunion dans les dix jours suivant le constat d'une situation pré-conflictuelle (pétitions, motions,...).

Article 3 : se concerter dans la transparence.

La concertation peut être engagée à l'initiative de l'administration ou à celle des organisations syndicales représentatives, notamment dès lors que la procédure d'alarme sociale les y conduit.

Ce processus de concertation de la DGAC, qu'il soit mis en œuvre par l'administration centrale, dans les services déconcentrés ou dans les SCN, s'établit en respectant les étapes suivantes :

- consultation des organisations syndicales représentatives pour leur exposer la problématique et les objectifs,
- communication aux organisations syndicales des décisions et plans d'actions proposés à la suite des éléments échangés en première phase,
- ouverture, le cas échéant, d'une phase de négociation sur la base d'un dossier reprenant l'ensemble des éléments des précédentes phases.

Chacune de ces phases fait l'objet d'une formalisation écrite (calendrier précisant les étapes, objet de la concertation, compte rendu de réunions, ...).

Article 4 : négociier en vue de déboucher sur un accord.

- Une démarche contractuelle pour une responsabilité partagée.

La négociation est la démarche par laquelle l'administration et les organisations syndicales échangent leurs positions en vue de la conclusion d'un accord entre tout ou partie des partenaires, accord dont elles s'engagent à assurer la mise en œuvre.

- La conduite de la négociation

L'amélioration du dialogue social est possible si les partenaires conviennent des règles à respecter pour la conduite du processus de négociation.

La négociation s'organise selon les étapes suivantes :

- Communication d'un dossier complet : 8 jours au moins avant la négociation, les organisations syndicales représentatives doivent avoir communication d'un dossier complet sur la question à négocier afin d'assurer une égalité d'information avec l'administration.
- Phase de négociation : lors de la négociation, les parties s'engagent à favoriser la réussite du processus de négociation, notamment par la conclusion d'un compromis.

Cette méthode s'applique à l'échelon central et déconcentré dans le respect des compétences dévolues à chacun de ces niveaux.

Article 5 : la cessation concertée du travail.

La grève est un droit constitutionnel qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent, et plus particulièrement l'article L 521-3 du code du travail.

Les impératifs d'ordre public soumettent la DGAC à l'obligation de continuité qui est jugée indispensable pour l'exercice de l'action gouvernementale et la sauvegarde de l'Etat.

Dans ce cadre, certaines mesures spécifiques ont été adoptées notamment au travers de la loi n°84-1286 du 31 décembre 1984 relative à l'exercice du droit de grève dans les services de la navigation aérienne et les décrets associés.

La grève, qui révèle un échec du processus de dialogue social, est préjudiciable à la DGAC et ses usagers. Les organisations syndicales s'engagent à rechercher et privilégier des formes d'action conciliant le droit des agents de manifester leur désaccord avec le souci de respecter les usagers du service public.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux s'engagent à relayer l'aspiration des personnels qu'ils représentent en recherchant les moyens permettant de rendre les conflits moins nombreux

La loi dispose que les préavis de grève doivent être transmis cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement concerné ; pour le calcul de ces jours, il est rappelé que le *dies a quo* et le *dies ad quem*, c'est à dire le jour de dépôt et le jour prévu de l'arrêt de travail ne comptent pas.

Le préavis a un triple objet. Tout d'abord, il permet aux parties en présence de disposer d'un délai pour négocier afin de tenter d'éviter l'arrêt de travail annoncé. Par ailleurs, dans le cas où le préavis ne permet pas de parvenir à un accord évitant l'arrêt de travail, il laisse aux pouvoirs publics le temps de prendre certaines dispositions afin d'atténuer les inconvénients de cet arrêt. Enfin, il laisse également aux usagers du service public le temps de s'organiser en fonction de l'arrêt de travail prévu.

Pour améliorer la concertation et les chances d'aboutir à un accord, les organisations syndicales de la DGAC veillent à déposer tout préavis de grève au moins dix jours avant le jour d'arrêt de travail.

Pour les préavis de grève déposés dans les services de la navigation aérienne, ce délai est également mis à profit pour assurer une information suffisante auprès des usagers du transport aérien, et organiser le service dans les meilleures conditions de sécurité.

De même, en cas de mots d'ordre d'appel à la grève lancés au sein de la fonction publique par leur confédération ou union, les organisations syndicales veillent à déposer des préavis de grève spécifiques à la DGAC afin de relayer de manière explicite ces mots d'ordre au sein de la DGAC et ainsi clarifier leur position syndicale pour permettre une anticipation maximale face au mouvement de grève.

Par ailleurs, les parties signataires admettent que la concertation et la négociation constituent une première étape indispensable pour l'amélioration du dialogue social. Pour favoriser ce processus, les organisations syndicales s'engagent à ne pas déposer de préavis de grève en cours de consultation ou de négociation mais, le cas échéant, au terme d'une négociation n'ayant pas abouti à un accord, ou en cas d'absence de concertation.

Un observatoire social est créé au sein de la sous-direction de la réglementation et de la gestion des personnels du secrétariat général afin d'analyser l'évolution de la conflictualité.

Les dossiers qui font l'objet d'une procédure d'alarme sociale, et leurs éléments d'évolution sont communiqués à la sous-direction de la réglementation et de la gestion du personnel du Secrétariat général qui assure une veille sociale. »

ANNEXE IV

Mesures liées à la restructuration de services

Les mesures de modernisation en cours ou à venir vont faire l'objet de restructurations de services (services RH avec le déploiement du système d'information NOIRh, SEFA, Direction de la technologie et de l'innovation (DTI) et métiers ouvriers) entraînant des évolutions d'effectifs. Pour favoriser, d'une manière efficace et socialement acceptable, ces évolutions dans les établissements restructurés, plusieurs mesures d'accompagnement social des restructurations 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 mutés ou déplacés d'office à l'occasion d'une opération de restructuration au sein de la DGAC peuvent sous certaines conditions bénéficier de l'indemnité spéciale de mobilité (ISM). Les opérations de restructuration 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 suite au changement de résidence administrative ;
- sans changement de résidence familiale suite au changement de résidence administrative.

Avec changement de résidence familiale

Cette indemnité varie de 9 000 € à 10 700€ en fonction du nombre d'enfants à charge.

Sans changement de résidence familiale

L'ISM serait versée cette fois-ci en fonction de la distance kilométrique (entre 20 et 40 km, entre 40 km et 60 km, et >60 km) séparant les deux résidences administratives et du nombre d'enfants à charge. Le montant varierait entre 1 500 € et 9 000 €.

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 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

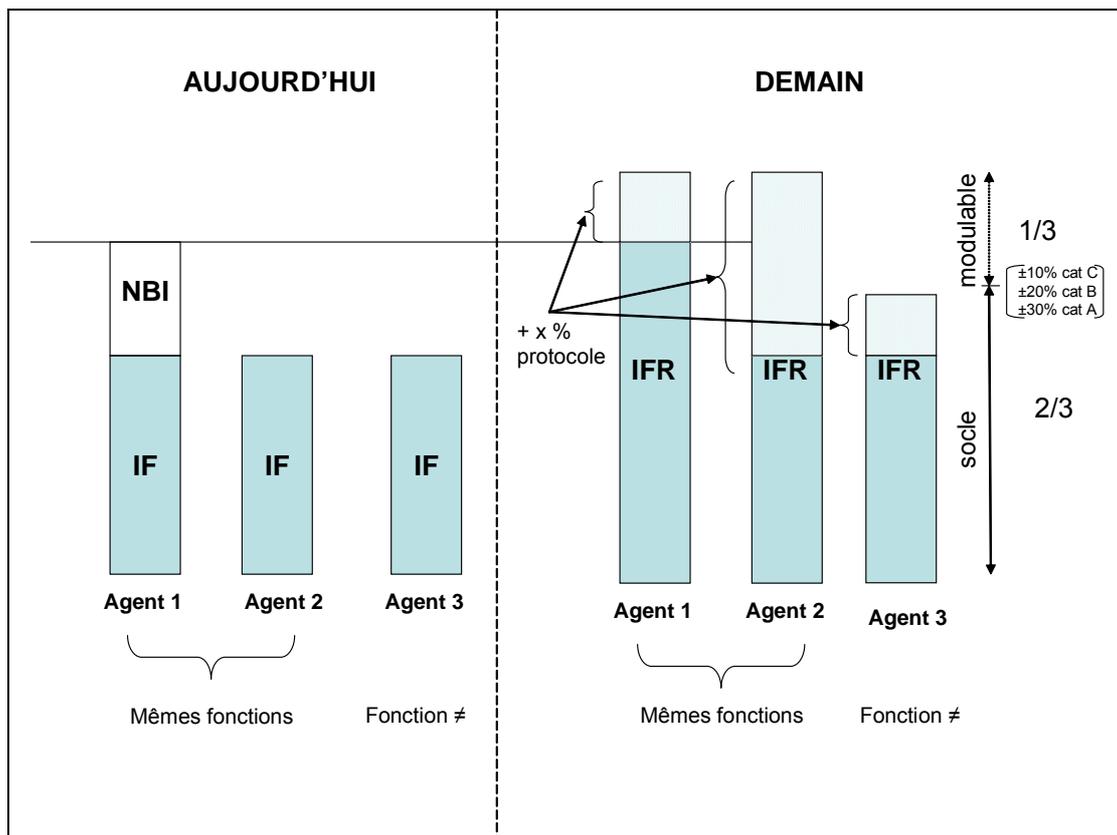
Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique et du ministre intéressé doit définir le ou les établissements restructurés.

	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

**INDEMNITE DE FONCTION ET DE RESULTAT
des cadres administratifs de catégorie A, B et C.**

Actuellement deux fonctionnaires administratifs à grade égal occupant les mêmes fonctions peuvent avoir une rémunération différente du fait qu'un des deux postes tenus bénéficie d'une NBI. Il est proposé pour pallier cette différence de traitement difficile à justifier fonctionnellement de transformer les points de NBI, aujourd'hui attribués à quelques uns, en montant indemnitaire. Ce dernier, ajouté à celui existant (IF) sera abondé de x % dans le cadre du protocole 2007-2009 et reversé sous la forme d'une indemnité de fonction et de résultats à tous, dont le tiers environ sera modulable en fonction de la manière de servir. La modularité pourrait varier en fonction de la catégorie de l'agent A, B ou C.



$$\sum (aIF + bNBI) * (1 + x\%) = \sum aIFR_i \text{ avec } b \leq a$$

a étant le nombre d'agents et b le nombre de NBI distribuée

Annexe VI

Promotions en 2007, 2008, 2009

CORPS	GRADE	2007	2008	2009
IEEAC	IPEEAC	30	30	30
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
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