

# Réunion thématique Protocole Filière Contrôle

*29 Janvier 2016*  
*V1.00*



# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### Conditions d'emploi des opérationnels

Poursuite des expérimentations après retour d'expérience rémois

Extension et adaptation à d'autres centres.

Définition d'un cadre national (« cahier des charges »)

### Expertise

Définition d'un nouveau cadre d'emploi d'« expert » tenant compte des différents besoins : profil / carrière, durée, périmètre de maintien de compétences.

### Mentions d'unité

Travaux sur le périmètre de maintien de compétences en lien avec les fonctions tenues

### Contrôle d'aérodrome

Poursuite et mise en œuvre des travaux du GT permanent Tour.

### Gestion de la fin de carrière

Accompagnement de l'évolution de la limite d'âge des ICNA

# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### **Evaluation des compétences**

Evolution des dispositifs d'évaluation des compétences pratiques et linguistiques.  
Fonctions d'examinateur.

### **Suivi de l'expérience pratique récente**

Registre des heures de contrôle.

### **Mobilité / Affectations**

Critères d'affectation et de mobilité  
Gestion des pertes de mentions

### **Formation initiale**

Amélioration des processus de formation initiale



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Ministère  
de l'Écologie,  
du Développement  
durable  
et de l'Énergie

# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### Conditions d'emploi des opérationnels

Poursuite des expérimentations après retour d'expérience rémois

Extension et adaptation à d'autres centres.

Définition d'un cadre national (« cahier des charges »)

### Expertise

Définition d'un nouveau cadre d'emploi d'« expert » tenant compte des différents besoins : profil / carrière, durée, périmètre de maintien de compétences.

### Mentions d'unité

Travaux sur le périmètre de maintien de compétences en lien avec les fonctions tenues

### Contrôle d'aérodrome

Poursuite et mise en œuvre des travaux du GT permanent Tour.

### Gestion de la fin de carrière

Accompagnement de l'évolution de la limite d'âge des ICNA

# Objectifs

- Améliorer la performance des tours de services opérationnels pour :
  - répondre de manière efficiente aux besoins dès le court terme en salle de contrôle liés à l'évolution du trafic en particulier en pointe ;
  - Garantir la sécurité en maîtrisant le risque fatigue ;
  - Respecter la qualité de vie au travail.
- Pour cela, une refonte de l'organisation RH des ICNA sera réalisée en :
  - Expérimentant et mettant en œuvre une nouvelle organisation RH pérenne des salles de contrôle ;
  - Révisant la gestion des effectifs des organismes de contrôle, dans les approches, mais aussi en CRNA
    - À court terme, révision du BO des approches
    - Mener un travail sur le BO des CRNA en parallèle de l'expérimentation et la définition d'un nouveau dispositif

# Expérimenter et mettre en œuvre une nouvelle organisation RH pérenne en salle de contrôle

- Définition d'un cadre national d'expérimentation RH: le cahier des charges, proposé en entrée des négociation protocolaires
- Déclinaison de ce cadre national d'expérimentation dans les centres:
  - concertée au niveau local,
  - adaptée aux besoins locaux (qui peuvent être différents dans les différents organismes selon le type de pointe, les calendriers de modernisation des systèmes, etc.)
  - faisant l'objet d'une validation préalable au niveau national et adaptation réglementaire nécessaire aux expérimentations le cas échéant
- Expérimentations évaluées au niveau national au regard de critères permettant d'en estimer l'impact par rapport aux objectifs définis dans le cahier des charges.
- La reconnaissance de la cohérence de l'expérimentation et, le cas échéant, de la mise en œuvre pérenne des mesures, avec les objectifs protocolaires est évaluée au niveau national.

# Cadre d'expérimentation RH

- Planification du cycle (1 jour sur 2 en moyenne sur l'année)
  - 7 ou 8 vacations sur les cycles de 12 jours, 4 vacations sur les cycles de 6 jours / différenciation du cycle le weekend / vacations planifiables par partie d'équipe
  - Durée hebdomadaire de travail de 32 heures en moyenne sur l'année
  - Temps de travail moyenné sur le cycle de 36h maximum
  - Temps de travail hebdomadaire maximal de 42h sur 7 jours glissants
  - Durée maximale des vacations en fonction du nombre de vacations
    - 9h00 (hors nuits) pour les vacations dans les cycles à 7/12
    - 8h30 (hors nuits) pour les vacations dans les cycles à 8/12 et 4/6
  - Temps de pause sur la vacation variant de 20% (vacations de 9h ou moins à 25%)
  - Temps de pause minimal lors d'une pause : 30 min
  - Durée consécutive maximale sur position de contrôle de 2h30



# Cadre d'expérimentation RH

- La planification de l'équipe sur le cycle se fait sur la base de familles de vacation :
  - Début et fin de vacation décalées dans une plage de 1h minimum à 3h maximum
  - Une famille de vacation s'inscrit dans une plage maximale de 12 heures
- Gestion des vacations et congés par CDE dans le cadre suivant :
  - Dépôt des congés avant J-35 ; Accord / Restriction de congés adaptés aux besoins
  - Aménagements obligatoires (vacations en moins (dans la limite de 10) compensées ou vacations en plus (en nombre limité) compensée) demandés par le service avant J-30
  - Aménagements volontaires (vacations en plus ou en moins) proposés par le service après J-30
- Gestion des pauses :
  - Dans un premier temps: décalage des pauses au sein de l'équipe (30 min au moins)
  - Avec l'outil et les compétences associées : gestion des pauses le jour J par CDS
  - Question associée des process, outils et compétences CDS/ACDS/CDT



Ministère  
de l'Écologie,  
du Développement  
durable  
et de l'Énergie

# Cadre d'expérimentation RH

- Définition des objectifs d'expérimentation, qualitatifs et quantitatifs, de moyen et de résultat
- Permet donc de définir le périmètre minimal d'expérimentation
- Exemples d'objectifs sur les moyens :
  - Nombre de cycles à 7/12 ou 8/12
  - Durée des vacations
  - Pourcentage de familles de vacations dans le cycle qui présentent des décalages de 1 heure ou 2 heures
  - Nombre de jours d'anticipation sur le dépôt des congés
  - Nombre d'aménagements obligatoires réalisés
  - Nombre d'aménagements volontaires réalisés
  - Pourcentage de vacations dans le cycle qui présentent des décalages de 30 minutes au moins sur les pauses
- Exemples d'objectifs sur les résultats : sécurité, capacité, qualité de vie, fatigue

# Besoins court terme en salle de contrôle

Mesures à mettre en œuvre pour l'été 2016 en l'absence d'expérimentations :

- CRNA/O : mise en service d'un TDS adapté pour traiter la sous-capacité le matin, lors de la 1<sup>ère</sup> vague et évolution du TDS à poursuivre à/c de l'hiver 2016/2017
- CRNA/N : utilisation des vacances complémentaires
- CRNA/E : mise en place de 20% d'absences sur 120 jours, 5 recyclages dirigés par contrôleur détaché sur la période de pointe
- CRNA/SE : mise en service d'un TDS adapté pour la zone Est l'été (créneau 16h00 TU-19h00 TU), secours chaud (appel à détaché sur créneau de 1h à 2h)
- CRNA/SO : utilisation des vacances complémentaires
- CDG : mise en place de renforts dirigés, secours chaud
- Orly : mise en place organisation pour CDM

Délais en-route

	Ttes causes		CRSTMP	
	Délais	Cible	Délais	Cible
France	0,86	0,37	0,61	0,29
LFBB	0,34	0,17	0,14	0,13
LFEE	0,55	0,29	0,35	0,21
LFFF	0,14	0,28	0,07	0,22
LFMM	0,20	0,28	0,08	0,21
LFRR	1,41	0,16	1,23	0,15

Délais à l'arrivée pour les vols à l'arrivée

	Ttes causes		CRSTMP	
	Délais	Cible	Délais	Cible
60 Aéroports	0,34	0,60	0,06	0,15
LFPG	0,34	0,73	0,06	0,14
LFPO	0,94	0,82	0,04	0,07
LFMN	0,23	0,64	0,04	0,11
LFLL	0,03	0,84	0,00	0,09
LFML	0,12	0,49	0,02	0,25
LFBO	0,25	0,43	0,00	0,08
LFBS	0,14	0,72	0,03	0,20
53 Aéroports	0,23	0,37	0,09	0,20



# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### Conditions d'emploi des opérationnels

Poursuite des expérimentations après retour d'expérience rémois

Extension et adaptation à d'autres centres.

Définition d'un cadre national (« cahier des charges »)

### Expertise

Définition d'un nouveau cadre d'emploi d'« expert » tenant compte des différents besoins : profil / carrière, durée, périmètre de maintien de compétences.

### Mentions d'unité

Travaux sur le périmètre de maintien de compétences en lien avec les fonctions tenues

### Contrôle d'aérodrome

Poursuite et mise en œuvre des travaux du GT permanent Tour.

### Gestion de la fin de carrière

Accompagnement de l'évolution de la limite d'âge des ICNA

# Expertise au sein de la filière contrôle

- De plus en plus d'activités au sein de la DSNA nécessitant :
  - Des compétences contrôle
  - Mais aussi d'autres types de compétences
  - à acquérir sur la durée
  - Un engagement dans la durée
- Des besoins multiples mais réels : modernisation des systèmes, instruction, CDS/ACDS/CDT, projets espace, correspondants des subdivisions (QS, Contrôle, etc.)
- Dans ces domaines, des situations multiples sur les compétences à acquérir, le temps à y consacrer, le besoin d'engagement sur la durée
- Un cadre existant ne répondant plus à tous les besoins



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Ministère  
de l'Écologie,  
du Développement  
durable  
et de l'Énergie

# Expertise au sein de la filière contrôle

- Déclinaison du cadre adaptée en fonction de la taille de l'organisme :
  - Correspondant : interlocuteur et relais d'une ou plusieurs subs au sein des équipes (exemple : correspondant sub QS)
  - Détaché : suivi et mise en œuvre d'un projet de durée limitée (exemple : phase de mise en œuvre d'un projet espace)
  - Expert : suivi d'un projet sur la durée nécessitant une compétence particulière à acquérir sur la durée (exemple : 4-Flight); consacre une grande partie de ses heures de travail au projet, avec contraintes d'emploi du temps imposées par le projet ; pratique contrôle plus rare

	Durée	Planification vacations	
Correspondant	1 à 2 ans	Equipe	Correspondant pour une sub ou un projet. Volume horaire restreint.
Détaché	De 1 mois à un an Renouvelable 2 fois	Pôle experts (planification flexible)	Maintien de MU (ZZ)
Expert	3 ans minimum renouvelable	Pôle experts (planification flexible)	Mise en place de mention partielle



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Ministère  
de l'Écologie,  
du Développement  
durable  
et de l'Énergie

# Expertise au sein de la filière contrôle

- Rôle expert / ass sub à clarifier
- Des fonctions tenues en salle nécessitant de plus en plus d'expertise pour lesquelles ce nouveau cadre peut être adapté :
  - Fonctions chef de salle, qui nécessitent des compétences d'experts (évolution ATFCM, évolution RH), et qui doivent évoluer vers des fonctions de type superviseurs
  - Fonctions ACDS
  - Fonctions chefs d'approches
- Des fonctions tenues hors salle : certaines fonctions d'instruction, de CA, etc.
- Une gestion du temps de travail hors salle pour stages / formation / détachement / expert hors salle / ass sub
- Définition d'un cadre de travail pour les ICNA pour le travail hors salle
  - 32 heures et 1 jour sur 2 en salle de contrôle
  - 35 heures hors salle de contrôle, sur la base d'une organisation de type horaire de bureau
- Recyclages sur des jours et familles de vacation proposés / définis par le service



# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### Conditions d'emploi des opérationnels

Poursuite des expérimentations après retour d'expérience rémois

Extension et adaptation à d'autres centres.

Définition d'un cadre national (« cahier des charges »)

### Expertise

Définition d'un nouveau cadre d'emploi d'« expert » tenant compte des différents besoins : profil / carrière, durée, périmètre de maintien de compétences.

### Mentions d'unité

Travaux sur le périmètre de maintien de compétences en lien avec les fonctions tenues

### Contrôle d'aérodrome

Poursuite et mise en œuvre des travaux du GT permanent Tour.

### Gestion de la fin de carrière

Accompagnement de l'évolution de la limite d'âge des ICNA

# Mentions d'unité

- Mise en place des mentions partielles d'unités pour les experts
  - Mention partielle recouvrant plusieurs secteurs de l'espace de l'organisme de contrôle
  - Concentre la pratique de l'expert contrôleur sur une partie de l'espace, ce qui permet d'avoir sur cette partie la pratique suffisante pour maintenir les compétences et la MU partielle
  - Plusieurs mentions partielles possibles dans un organisme pour faciliter la gestion RH
- Travail à lancer sur la mise en place de mentions intermédiaires dans le cadre de la formation en unité des CRNA
- Travail sur le périmètre des MU :
  - Des zones de qualification différenciées sauf sur un ou plusieurs secteurs communs
  - Des zones de qualification identiques sauf sur un ou plusieurs secteurs différenciés
  - Mention d'unité contextuelle

# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### Conditions d'emploi des opérationnels

Poursuite des expérimentations après retour d'expérience rémois

Extension et adaptation à d'autres centres.

Définition d'un cadre national (« cahier des charges »)

### Expertise

Définition d'un nouveau cadre d'emploi d'« expert » tenant compte des différents besoins : profil / carrière, durée, périmètre de maintien de compétences.

### Mentions d'unité

Travaux sur le périmètre de maintien de compétences en lien avec les fonctions tenues

### Contrôle d'aérodrome

Poursuite et mise en œuvre des travaux du GT permanent Tour.

### Gestion de la fin de carrière

Accompagnement de l'évolution de la limite d'âge des ICNA

# Contrôle d'aérodrome

- Poursuite des travaux du GT permanent Tour
  - Interface TWR-APP
  - Consolidation gouvernance
  - Espaces
- Suites des reprise d'approches (Rodez, la Rochelle, SIV Ouest parisien)
- Lancement d'une étude sur le principe de Remote Tower : Intérêt, Faisabilité, Périmètre, Aspects réglementaires



Ministère  
de l'Écologie,  
du Développement  
durable  
et de l'Énergie

# Filière contrôle

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### Conditions d'emploi des opérationnels

Poursuite des expérimentations après retour d'expérience rémois

Extension et adaptation à d'autres centres.

Définition d'un cadre national (« cahier des charges »)

### Expertise

Définition d'un nouveau cadre d'emploi d'« expert » tenant compte des différents besoins : profil / carrière, durée, périmètre de maintien de compétences.

### Mentions d'unité

Travaux sur le périmètre de maintien de compétences en lien avec les fonctions tenues

### Contrôle d'aérodrome

Poursuite et mise en œuvre des travaux du GT permanent Tour.

### Gestion de la fin de carrière

Accompagnement de l'évolution de la limite d'âge des ICNA

# Gestion de la fin de carrière

Mandat de l'observatoire de la fin de carrière des ICNA :

- Définir les indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'évolution de la limite d'âge sur le plan de la sécurité, de l'aptitude médicale et pratique, de la gestion de la fatigue,...
- Gestion RH des cas d'incapacité au contrôle au-delà de 57 ans.



# Contrôle aérien

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### **Evaluation des compétences**

Evolution des dispositifs d'évaluation des compétences pratiques et linguistiques.  
Fonctions d'examineur.

### **Suivi de l'expérience pratique récente**

Registre des heures de contrôle.

### **Mobilité / Affectations**

Critères d'affectation et de mobilité  
Gestion des pertes de mentions

### **Formation initiale**

Amélioration des processus de formation initiale

# Evaluation des compétences

## Contexte

- Mise en œuvre du règlement 2015/340 au 1<sup>er</sup> janv 2017
- Extension de la durée de la mention d'unité à 3 ans
- Vérification des heures annuellement par la DSNA (gestion centralisée SDRH)
- Mise en place des évaluations des compétences pratiques (ECP) pour la prorogation des MU
- Mise en place des évaluations des compétences linguistiques (ECL) pour la prorogation des ML, dans le cadre du PIFA



# Evaluation des compétences

## Compétences pratiques :

- Cadrage national : note ECP
- Modalités :
  - évaluation continue ou évaluation dédiée
  - 1 séance par groupe de secteurs/positions
- Une seule fonction d'examineur (PFU/PCU), qui nécessite une mention Examineur
- Formation examinateur à l'ENAC ou en centre (3 j)
- Revue du nombre d'examineurs / unité



# Evaluation des compétences

## Compétences linguistiques:

- Cadrage national : note ECL
- ECL uniquement dans le cadre du PIFA, pour proroger vers un niveau 4 OACI
- Modalités : évaluations des compétences linguistiques en formation (ECLF) ou évaluations des compétences linguistiques sur position (ECLP) pour terrains éligibles
- ECLF : animée par un formateur linguistique, 2 options pour l'évaluation :
  - Option A : évaluateur-contrôleur
  - Option B : évaluateur-contrôleur + linguiste
- Formation évaluateur-contrôleur à l'ENAC (2 j)
- Définition du nombre d'évaluateurs-contrôleurs par centre
- Travail en cours sur la période de transition



# Contrôle aérien

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### **Evaluation des compétences**

Evolution des dispositifs d'évaluation des compétences pratiques et linguistiques.  
Fonctions d'examineur.

### **Suivi de l'expérience pratique récente**

Registre des heures de contrôle.

### **Mobilité / Affectations**

Critères d'affectation et de mobilité  
Gestion des pertes de mentions

### **Formation initiale**

Amélioration des processus de formation initiale

# Suivi de l'expérience pratique récente

- Etude et évaluation d'un registre électronique des heures à saisie automatique sur la position de contrôle
  - Accélérer et faciliter la saisie
  - Simplifier le renouvellement des mentions d'unité



# Contrôle aérien

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### **Evaluation des compétences**

Evolution des dispositifs d'évaluation des compétences pratiques et linguistiques. Fonctions d'examineur.

### **Suivi de l'expérience pratique récente**

Registre des heures de contrôle.

### **Mobilité / Affectations**

Critères d'affectation et de mobilité  
Gestion des pertes de mentions

### **Formation initiale**

Amélioration des processus de formation initiale

# Mobilité / Affectations

Mandater le GS Formation contrôle pour réaliser en concertation avec les organisations syndicales un travail d'analyse et de propositions sur :

- Les situations d'échecs de formation et leur prévention ;
- La définition de possibilité de cursus post échec de formation ;
- La maîtrise des évolutions des durées de formation en unité.



# Contrôle aérien

## La modernisation de la gestion des ressources humaines et des compétences

### **Evaluation des compétences**

Evolution des dispositifs d'évaluation des compétences pratiques et linguistiques.  
Fonctions d'examineur.

### **Suivi de l'expérience pratique récente**

Registre des heures de contrôle.

### **Mobilité / Affectations**

Critères d'affectation et de mobilité  
Gestion des pertes de mentions

### **Formation initiale**

Amélioration des processus de formation initiale

# Formation initiale

- Constat : augmentation du nombre d'arrêts de formation et allongement des durées de formation en unité
- Lancement d'un GT Formation pratique le 14 janvier 2016
- Participants : ENAC, SDRH, CRNA/N, CRNA/E, CDG, Orly, SNA/RP/AG
- Suivi en GS Formation ATCO
- Axes de travail :
  - Sélection et formation initiale
  - Détection des difficultés pendant la formation en unité
  - Dispositif de soutien en cas de difficultés
  - Opportunité de mettre en place une mention intermédiaire en CRNA

