

Calendrier des actions majeures à mener dans le cadre du protocole 2010-2011

0 – CONTEXTE GENERAL

Conformément à ce qui a été annoncé par le Directeur Général lors de la réunion informelle du 29 septembre dernier, et sans être exhaustif, le présent calendrier met en évidence un certain nombre de réformes ou de chantiers qui auront une influence sur les deux années à venir ou qui pourront être étudiés durant cette période afin, une fois la situation financière de la DGAC rétablie, de les mettre plus rapidement en œuvre, dès lors qu'ils nécessitent un accompagnement social en contreparties d'efforts supplémentaires demandés.

Il s'agit notamment :

- des évolutions dans le contexte européen,
- d'une éventuelle transformation de la structure juridique de la DGAC,
- de la mise en œuvre de la GPEEC et de la maîtrise de la masse salariale,
- de la réforme indemnitaire et de la mise en œuvre de la PFR pour les personnels techniques,
- de l'évolution du paysage statutaire par la création d'un corps commun d'encadrement et d'expertise spécifique à la DGAC,
- de l'optimisation ou de la mutualisation des fonctions transverses,
- de l'organisation du temps de travail,
- de la fusion ENAC-SEFA,
- ...

La première phase de réflexion a principalement pour objectif de définir précisément le mandat des groupes de travail qui seront mentionnés dans le futur protocole et qui seront amenés à travailler en 2010 et 2011. Chacun des dossiers mentionnés plus haut donnera très certainement naissance à des GT spécifiques qui déclineront les thèmes principaux.

Pour des raisons à la fois d'organisation et de gestion du temps, il est difficilement envisageable d'aborder plus d'une dizaine de dossiers d'ici la fin de l'année, chacun des dossiers conduisant probablement à la tenue de 2 ou 3 réunions dans les deux mois à venir (environ 25 à 30 réunions dans les 2 mois).

1 - DESCRIPTIF SUCCINT DES DOSSIERS

Le contexte européen

Ce dossier sera initialement présidé par le Directeur Général, avec la DSAC et le DSNA. Il prendra pour base de travail les évolutions préconisées en cours au niveau européen. Il sera ensuite décliné en un dossier traitant des métiers de la surveillance animé par la DSAC et un dossier consacré aux évolutions du prestataire de service de navigation aérienne animé par le DSNA.

1) Les métiers de la surveillance étant un des éléments majeurs de la chaîne de sécurité, ils nécessitent de la part des agents des compétences importantes et toujours remises à jour. Ce dossier s'intéressera aux cursus de formation initiale à mettre en œuvre pour assurer le bon niveau de compétence des agents, ainsi qu'aux processus de contrôle continu de ces compétences. Il pourra ainsi étudier certains aspects plus institutionnels comme la création d'un élément de reconnaissance formel de ce niveau de compétence.

Il abordera également les éléments de souplesse qui pourraient permettre une meilleure adéquation entre les besoins au niveau européen et les règles régissant la mobilité tant fonctionnelle que géographique au sein de la Fonction Publique.

Il est à noter que le champ d'action de la DSAC sera étendu au FABEC en coopération avec les autres autorités de surveillance européennes concernées par ce projet.

La DSAC animera ces réflexions.

2) Les évolutions du prestataire de navigation aérienne s'inscriront dans le cadre du FABEC, avec en toile de fond la mise en œuvre du paquet « ciel unique II ». L'objectif est d'établir un programme de travail couvrant l'ensemble du champ d'activité de la DSNA et visant à consolider un état des lieux comparé de l'organisation et la performance de la DSNA au sein du FAB EC, à promouvoir le modèle français pour la définition d'un cadre de coopération performant à la hauteur des enjeux, puis à proposer un plan de transition et de convergence. D'autres axes de coopération compléteront également cette stratégie, notamment dans le cadre de la montée en puissance du programme SESAR dont la DSNA est un acteur majeur et qui constitue le cadre européen de modernisation de nos systèmes techniques à moyen et long terme.

Les thèmes d'étude devront s'articuler en cohérence avec les différents domaines du programme de travail du FABEC, pour permettre de soutenir efficacement les négociations à mener avec nos partenaires ANSPs. En première analyse, on peut d'ores et déjà identifier ainsi les thèmes indicatifs suivants :

Domaine opérationnel

- Optimisation de l'organisation des services de contrôle (en-route et basses couches),
- Stratégie gestion de l'espace aérien civile/militaire, niveaux 1, 2 et 3,
- Services d'information aéronautique, de préparation des vols et des procédures.

Dans le domaine technique

- Systèmes ATM futur (SESAR IP1 (2015) et IP2 (2020)), CNS futur,
- Politique de maintenance.

Domaine gestion de la sécurité

- Gestion de la sécurité, « just culture »,
- Relation avec l'autorité de surveillance.

Domaine management de la performance

- Management de la performance en matière de sécurité, de développement durable, de qualité de service et d'efficacité économique.

Domaine Ressources humaines

- Conditions de travail des agents opérationnels,
- Formation des agents opérationnels,
- Dialogue social,

- Exercice du droit de grève.

Domaine Institutionnel et juridique

- Cadre juridique des services transnationaux,
- Responsabilité et protection juridique des agents opérationnels.

La DSNA est en charge de ce dossier.

La structure juridique de la DGAC

Comme annoncé par le Directeur Général, il s'agira de mettre en évidence les avantages et les inconvénients comparés du *statu quo* dynamique et d'un EPA, tant du point de vue économique que financier ou social.

Le secrétaire général animera ce groupe de réflexion.

La GPEEC

Les principaux axes de réflexion de ce dossier, animé par le chef de la mission GPEEC, concerneront la mise en œuvre du référentiel « métiers » et sa déclinaison en termes de compétences.

Dans ce dossier seront également abordés la politique de recrutements des 2 années à venir, à la fois sous l'angle « métiers » et par corps, ainsi que les avancements au sein de chaque corps. Il est rappelé que cette politique devra s'inscrire dans le cadre de la RGPP qui prévoit le remplacement d'un départ à la retraite sur deux, et ce pour l'ensemble de la FP. Il est à noter que, contrairement aux autres dossiers, ces éléments doivent être finalisés fin 2009 ou tout début 2010, pour permettre l'organisation des différentes procédures de recrutements dès 2010.

La mise en œuvre de la PFR pour les personnels techniques

Dans son dernier rapport sur la gestion des RH au sein de la DGAC, la Cour des Comptes met en évidence l'irrégularité de certaines primes aujourd'hui en place à la DGAC, en particulier celles qui s'appuient sur les décrets de 1970 non publiés.

Il s'agira de définir, en concertation, les modalités d'application d'un nouveau dispositif indemnitaire de type PFR, incluant une part fixe et une part variable. L'objectif du groupe de travail serait une mise en œuvre au plus tôt de ce nouveau dispositif, dès 2010 ou au plus tard dans le courant de l'année 2011.

Le sous-directeur des personnels sera en charge de ce dossier.

L'évolution du paysage statutaire

Faisant suite aux réflexions déjà entamées dans le cadre du protocole 2007-2009, il s'agira d'affiner les contours et le mode de gestion d'un corps commun d'expertise et d'encadrement. La DGAFP étant en train d'étudier des évolutions statutaires pour les corps de catégorie A, les réflexions internes à la DGAC devront être compatibles avec ces réflexions.

Le travail restant à accomplir et la durée de parution des textes réglementaires correspondants étant relativement conséquents, il est réaliste d'envisager que la mise en œuvre de cette

évolution majeure des statuts de la DGAC ne pourra être effective qu'à partir de 2012 au plus tôt.

Un objectif raisonnable pourrait être l'envoi à la DGAFP et à la DB de projets de textes d'ici la fin de l'année 2010, pour profiter de l'année 2011 pour leur relecture et leur passage en Conseil d'Etat, en vue d'une publication au plus tôt en 2012.

Les conséquences potentielles en termes de formation seront également abordées, car elles peuvent avoir des implications dans le domaine de la reconnaissance des diplômes.

Le secrétaire général et le sous-directeur des personnels animeront ces réflexions.

La mutualisation ou l'optimisation des fonctions transverses

Les fonctions « support » sont indispensables au bon fonctionnement de la DGAC et le travail réalisé par l'ensemble des agents est très satisfaisant. Toutefois, l'arrivée de nouveaux systèmes et le souci constant d'optimisation du service rendu créeront les conditions optimales à la mise en œuvre d'une gestion plus transversale de ces missions.

Ce dossier s'attachera à étudier les organisations « cible » dans les domaines de la gestion financière, de la gestion RH, de la logistique ou de l'informatique de gestion (projets SIF, ONP, SIGP...), ainsi que les besoins de formation liés aux évolutions attendues.

Il s'intéressera également à l'accompagnement social des agents concernés par les réorganisations à prévoir, ainsi qu'aux nécessaires besoins de formation vers d'autres activités professionnelles pour ceux qui souhaiteraient voir évoluer leurs activités professionnelles.

Il est à noter que ces évolutions concernent un nombre important de personnels administratifs, mais également « ouvriers d'Etat ».

Le secrétaire général sera en charge de ce dossier.

L'organisation du temps de travail

Il s'agira de s'intéresser à d'éventuels aménagements des cycles de travail définis lors de la mise en œuvre de l'ARTT en 2001, ainsi que d'aborder le traitement des dépassements d'horaire dans certains cas de figure particuliers.

Le sous-directeur des personnels animera ces réflexions.

La fusion ENAC-SEFA

Cette opération, initiée dans le cadre du protocole 2007-2009, sera poursuivie. Ce dossier aura pour objet d'aborder les conséquences tant opérationnelles ou techniques que sociales de la fusion des deux établissements de formation sous tutelle de la DGAC.

Le secrétariat général de la DGAC animera ce dossier, en collaboration avec l'ENAC et le SEFA.

2 – ORGANISATION

Un calendrier prévisionnel de réunions est joint à la présente note.

Il fait apparaître pour chaque dossier la direction ou le service en charge de son animation.

Les réunions ont été regroupées sur des périodes de 2 ou 3 jours consécutifs, en milieu de semaine, afin d'éviter des allers-retours trop fréquents et de préserver la vie de famille des participants.

Il est prévu au minimum 2 réunions pour chaque dossier, une 3^{ème} réunion pouvant être programmée, en cas de besoin dans le courant de la semaine du 14 au 18 décembre.

Lors de la réunion du 19 octobre de nouveaux dossiers pourront être proposés dans la limite, toutefois, d'une dizaine de dossiers au total.

Le sous-directeur des personnels se chargera de la coordination et de la cohérence des différents au travers de réunions régulières avec les animateurs des dossiers.