



DSNA

COMITÉ TECHNIQUE
DIRECTION DES SERVICES DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

SÉANCE DU 24 SEPTEMBRE 2021
PROCÈS-VERBAL

Le CT DSNA s'est réuni le 24 septembre 2021, sous la présidence de M. Florian Guillermet.

Représentaient l'Administration (membres titulaires)

M. Florian Guillermet.....DSNA
M. Jérôme MeyerDSNA/SDRH

Représentaient les personnels (membres titulaires)

M. Jean-Philippe HecklySPAC-CFDT
M. Frédéric Liorzou.....UNSA-AC
M. Stéphane Lonné.....SNCTA
M. Christophe MerlinUNSA-AC
M. Éric OuanesUSAC-CGT
M. Loïc ParisiSNCTA
Mme Sandra Prevost.....USAC-CGT

Représentaient également les personnels (membres suppléants)

M. Nicolas BaillySPAC-CFDT
M. Guilhem FaraldoSNCTA
M. Éric Monate.....USAC-CGT
M. Laurent NotebaertFEETS-FO
M. Hervé SibilleUSAC-CGT

Étaient invités par le Président

M. Guillaume BandelDO
M. Éric BruneauDSNA/AD
M. Frédéric GuignierDSNA/AD
Mme Sarah de MazancourtDSNA/SDRH
M. Pierre OutreyDO/CRNA SE
M. François Richard-BoleCabinet (*absent l'après-midi*)
M. Christophe RouquiéDTI/D
M. Geoffroy Ville.....DO/EC

Étaient invités en tant qu'Experts

M. Jonathan Colson
M. Michel Coz-Ellouet.....SNCTA
M. Antony Defendini.....UNSA-AC
M. Simon Dezeix.....SNCTA
M. Raynald DrolezFEETS-FO
M. Cédric Faure.....FEETS-FO
M. William FiacreUNSA-AC
M. Sylvain HerivauxUNSA-AC
M. Yann Le ChevalierSPAC-CFDT
M. Guillaume Rosso.....UNSA-AC
M. Jean-Denis Armand.....SPAC-CFDT
M. Jean-Christophe Saluce.....SPAC-CFDT
M. Gautier Sturtzer.....USAC-CGT
M. Philippe Tran.....UNSA-AC

Tables des matières

| | |
|--|----|
| Point 1 : Ordre du jour | 1 |
| Point 2 : Approbation du procès-verbal du CT DSNA du 12 novembre 2020 | 4 |
| Point 3 : Note d'organisation de la DSNA (mise en place des SIR)..... | 5 |
| Point 4 : Evolution de l'organisation de l'échelon central de la DSNA | 10 |
| Point 5 : Feuille de route de la filière technique | 15 |
| Point 6 : Nouvelle décision relative à la mise en œuvre des réserves opérationnelles dans les organismes de contrôle de la navigation aérienne | 20 |
| Point 7 : Questions diverses..... | 27 |

Point 1 : Ordre du jour

Le Président ouvre la séance à 9 heures 35.

M. Emmanuel Bourdon fait le point sur les présents en présentiel et à distance et constate que le quorum est largement atteint.

Le secrétariat adjoint échoit à M. Christophe Merlin, de l'UNSA-AC.

Le Président souhaite la bienvenue aux membres du Comité technique et se félicite que cette réunion en mode hybride combinant présentiel et distanciel permette à la fois de respecter les consignes sanitaires et d'échanger en direct.

Se déclare très honoré de présider ce Comité technique et aspire à un dialogue social de qualité, approfondi et respectueux, élément indispensable pour faire face aux enjeux communs : faire de l'espace aérien français l'un des plus performants en Europe et dans le monde, d'abord en matière de sécurité, mais aussi en matière d'environnement ; moderniser les systèmes, rattraper le retard technologique et reprendre place dans le peloton de tête des prestataires de navigation aérienne, avec l'objectif de recouvrer davantage de souveraineté et d'indépendance, tout en étant intégré à la dynamique européenne.

Considère nécessaire que les différentes parties partagent mieux leurs constats, identifient les problématiques en commun et définissent communément les moyens d'y répondre, en particulier en ce qui concerne la vie des personnels, même s'il ne doute pas que les désaccords ne manqueront pas de s'exprimer.

Estime crucial de bien préparer les dossiers d'avenir en amont, en interne comme en externe, afin d'éviter le fonctionnement permanent en mode crise, espérant que ceci permettra de dépasser les crispations et frustrations qu'il a pu constater ces derniers mois. Lui-même attachera un soin personnel à suivre les débats engagés en CT.

Considère que le Comité technique ne doit être ni une chambre d'enregistrement ni une cour d'appel, mais un lieu d'échange équilibré entre les différentes parties.

Invite les membres du CT à faire part de leurs remarques et de leurs éventuelles déclarations liminaires.

UNSA-AC remercie le président d'avoir organisé cette réunion de CT en présentiel, sachant que le dialogue social a réellement pâti, ces derniers mois, du dialogue social à distance.

Donne lecture de cette déclaration liminaire :

« Monsieur le Directeur,

Voilà quelques mois, le gouvernement mandatait deux des corps d'inspection, l'IGF et le CGEDD, pour analyser les conséquences financières de la crise que nous traversons. Les questions étaient :

- *Quels financements pour la DSNA de demain ?*
- *Quelles ressources pour nos activités ?*
- *Quelle trajectoire de désendettement ?*
- *Quel avenir pour le budget annexe ?*

Des questions fondamentales donc. D'autant plus pertinentes que le PLF2022, rendu public cette semaine, prévoit un nouveau recours important à l'emprunt pour s'équilibrer, pour les raisons que nous connaissons.

Ces questions importantes appellent des réponses. L'UNSA, comme d'autres organisations, a contribué à ce rapport, en répondant aux sollicitations des auditeurs et en apportant ses propositions. Alors que le temps d'une première synthèse est arrivé, avec la remise de ce rapport, il est temps d'impliquer à nouveau les organisations syndicales.

Monsieur le Directeur, à quelles conclusions les rédacteurs arrivent-ils quant à la soutenabilité de notre budget annexe et tout ce qui en résulte ? Quand envisagez-vous de les partager avec les représentants des personnels ? Parmi celles-ci, quelles recommandations le Gouvernement entend-il suivre ? »

FEETS-FO

se félicite également que cette réunion de CT soit organisée au format hybride, dans la mesure où le tout distanciel limite nécessairement le dialogue social. L'organisation espère que d'autres réunions de CT – notamment le CT DO et le CT DGAC – pourront également se tenir en présentiel ou en format hybride pour reconstruire le dialogue social malmené par le travail à distance. Elle s'associe enfin à la demande d'UNSA-AC de communication du rapport CGEDD/IGF, qu'il est intéressant d'examiner au même titre que le rapport de la Cour des comptes et le PLF 2022, et que la DGAC serait bien inspirée de suivre pour certaines décisions.

SPAC-CFDT

se réjouit également que cette réunion puisse se tenir en présentiel et à distance, ce qui permet de réunir un maximum d'expertise malgré le contexte sanitaire encore incertain. L'organisation espère également qu'un retour au présentiel intégral sera prochainement possible.

SNCTA

donne lecture de cette déclaration liminaire :

« Monsieur le Directeur,

Voilà désormais un an et demi que la DSNA a été plongée dans une crise sans précédent, ou plus exactement dans des crises sans précédent. À la problématique sanitaire que nous traversons tous se sont agrégées une chute brutale du trafic et des recettes associées ainsi qu'une rupture de confiance nette entre la Direction et ses personnels. C'est dans ce contexte hautement fragile que vous présidez ce premier comité technique de la DSNA dont l'ambition est de restaurer un climat apaisé, de remettre la DSNA en ordre de marche quant à une modernisation technique en peine et de tracer la voie pour la décennie à venir.

À ce titre, il convient de souligner la réouverture du chantier sur les réserves opérationnelles et le compte-temps. Éléments emblématiques ayant rompu les liens avec les contrôleurs aériens, ils sont le symbole de l'acharnement de la DSNA au cours des cinq comités techniques de 2020, de leur déclinaison en CT locaux puis de leurs révisions incessantes dans les notes de service. Si des avancées notables sont à souligner, sans préjudice des débats à venir dans ce comité technique, elles ne sauraient toutefois à elles seules effacer les conséquences du climat de défiance plus global qui s'est installé depuis dix-huit mois à l'encontre de notre profession.

Le retour à la confiance ne se décrète pas et passera inéluctablement par le retour du respect de la filière contrôle, de ses personnels et de ses représentants, respect mis à mal aussi bien en externe qu'en interne DGAC. Le SNCTA vous appelle à redonner sens au dialogue social et aux engagements pris par l'ensemble de la Direction ; redonner sens aux mesures sanitaires édictées pour protéger les contrôleurs aériens et l'exercice de leurs missions ; redonner sens à la force de la DSNA incarnée en particulier par le professionnalisme des contrôleurs aériens ; redonner sens aux mesures prises, pour ne pas dégrader leur formation ni entraver leur mobilité ; enfin redonner sens à la stratégie de modernisation technique des outils de contrôle, jadis pionniers dans le monde.

Les erreurs commises par l'équipe dirigeante à l'encontre des contrôleurs aériens depuis le début de cette crise sont responsables de la situation actuelle et du lien social dégradé. A contrario, le SNCTA ne peut que souligner vos récents déplacements dans les salles et tours de contrôle visant, d'une part, à connaître davantage les personnels au plus près du terrain et, d'autre part, à échanger de manière franche, cordiale et respectueuse. Le SNCTA réaffirme que la DSNA de la décennie à venir ne pourra se construire sans le respect de ses personnels ni la fierté de ceux-ci. »

USAC-CGT

aspire également au retour à un dialogue social apaisé, serein et équilibré, craignant toutefois que cet objectif soit difficile à atteindre eu égard aux divergences d'objectifs entre la Direction et les organisations syndicales, et notamment la CGT.

L'organisation espère néanmoins que la présente réunion sera l'occasion de mettre à l'épreuve ce dialogue social équilibré, et que les demandes de modification des élus relatives à certains textes présentés ce jour pourront être entendues.

Demande également communication du rapport CGEDD/IGF, auquel les organisations syndicales ont d'ailleurs contribué par leurs échanges avec les auteurs du rapport.

Jugera sur pièce si un dialogue social équilibré peut réellement s'instaurer à la DSNA, étant entendu que l'historique de la maison tend à démontrer le contraire.

Le Président

convient, pour ce qui relève du dialogue social, qu'il devra être jugé sur les actes et non sur les déclarations. Il a bien entendu conscience que les objectifs ne seront pas toujours partagés, ce qui ne l'empêchera pas de chercher à maintenir un dialogue social de qualité et constructif pour converger vers des objectifs communs.

S'attachera autant que possible à poursuivre l'organisation de réunions de CT au format hybride combinant présentiel et distanciel.

Considère qu'il ne lui appartient pas de diffuser le rapport CGEDD/IGF, rappelant toutefois que le directeur général expliquera prochainement aux organisations syndicales sa démarche par rapport à la situation financière, à la mise en œuvre des recommandations des organisations syndicales et aux attentes des pouvoirs publics.

Donne lecture de l'ordre du jour tel que convenu en amont de la séance.

Point 2 : Approbation du procès-verbal du CT DSNA du 12 novembre 2020

M. Meyer

rappelle que le CT DSNA du 12 novembre 2020 s'était tenu valablement, avec M. Laurent Notebaert (FEETS-FO) en tant que secrétaire adjoint.

Invite les membres du CT à faire part de leurs commentaires sur ce procès-verbal.

FEETS-FO

propose une modification en page n°9, soulignant que la mention « *réserve opérationnelle* » figurant dans la deuxième phrase prononcée par l'organisation doit être remplacée par la mention « *réserve opérationnelle exceptionnelle* ».

Sous réserve de cette modification, le procès-verbal du CT DSNA du 12 novembre 2020 est adopté.

Point 3 : Note d'organisation de la DSNA (mise en place des SIR)

M. Meyer

rappelle que ce point est particulier et qu'il aurait presque fallu présenter ce texte de modification de la note d'organisation en même temps que la note d'organisation du Secrétariat général instituant les SIR. Néanmoins, dans la mesure où l'institution des SIR conduit à modifier les notes d'organisation des différentes directions de la DGAC, seule la note d'organisation du Secrétariat général avait été présentée au CT DGAC de juillet.

indique qu'il est prévu de retirer de la sous-direction des ressources humaines les missions relatives à la gestion de proximité de l'échelon central de la DSNA et de la DO, jusqu'ici assurées par le département de la gestion collective, qui s'intitulera désormais département de la synthèse et de l'appui au pilotage, et qui sera délesté des activités de gestion. Les corps techniques de la navigation seront quant à eux toujours gérés par les départements gestion et formation de la sous-direction.

signale qu'est instauré, au niveau de la sous-direction des finances, un pôle achats tel que présenté en CT DGAC de juillet, avec une antenne DO et une antenne DTI. Ces deux antennes sont mentionnées dans la note d'organisation DSNA, mais leur positionnement et leur rôle fera l'objet de décisions en CT DO et DTI.

précise que le département 4 de la DO sera supprimé, sachant que le chef de subdivision finance est transféré au SIR Nord.

rappelle que le domaine support général est supprimé de la DTI, dans la mesure où les missions RH, finance et gestion budgétaire sont transférées au SIR Sud.

explique que les éléments relatifs à la gestion intégrée seront abordés en CT DGAC, étant entendu que la gestion intégrée dépend à la fois du SG et de la DSNA.

UNSA-AC

rappelle que ce qui est présenté aujourd'hui découle de ce qui avait été voté en CT DGAC de juillet. Or l'UNSA-AC était opposé depuis l'origine à ce projet, d'autant que les enjeux sous-jacents ont été récemment confortés par des propos relatifs à l'extinction de l'espèce administrative, propos très maladroits dans ce contexte où les agents sont sollicités pour une réforme à laquelle ils ne croient guère.

demande quels effectifs et quelles missions seront alloués aux services restant dans le giron de la DSNA et comment fonctionneront-ils sans personnels transférés dans le SIR ou sans personnel ayant quitté leur organisation pour diverses raisons. Plus précisément, les administratifs restant dans la DSNA sans dépendre du SG s'inquiètent de l'avenir de leurs missions, tandis que les agents basculant dans le SIR nourrissent une réelle inquiétude sur leur situation à compter du 1^{er} janvier 2022.

fait également état de réelles inquiétudes concernant le plan financier et les contrats de service et se demande si les délégations de signature seront réellement mises en œuvre pour que tout soit prêt au 1^{er} janvier 2022, étant entendu que de nombreux services – comme la DTI – estiment qu'ils ne seront pas prêts à basculer à cette date.

observe finalement que les élus ne sont guère en mesure de répondre aux questions des agents, qui s'inquiètent globalement de la réduction des effectifs associée à cette réforme à hauteur de 17 % sur cinq ans.

FEETS-FO

ne partage pas le point de vue du CGEDD/IGF prônant une intensification de la réorganisation et considère nécessaire de communiquer vers le personnel au regard des inquiétudes générées par le rapport de la Cour des comptes, même si le Secrétariat général semble partager l'idée de ne pas intensifier la réorganisation. Il est donc demandé au président de porter le message selon lequel la réorganisation ne doit pas aller plus loin que prévu.

SPAC-CFDT

n'était pas demandeuse de cette restructuration unilatéralement imposée pour des raisons strictement budgétaires, ajoutant que le texte de réorganisation de la DSNA n'est qu'un texte d'adaptation à la contrainte de mise en œuvre des SIR.

s'exprimera par un vote blanc en CT DSNA, comme en CT DGAC, sachant que cette abstention n'est pas dénuée de critiques par rapport au mode opératoire de la mise en œuvre des SIR et par rapport aux inquiétudes légitimes des agents en matière d'affectations futures et de contenu de poste.

affirme que le contenu des postes proposés aux agents fera l'objet d'un suivi détaillé de la part de l'organisation. En effet, la tendance à la centralisation tend à vider une partie des postes de leur substance. Dans la mesure où la mise au placard est le pire qu'il puisse arriver à un agent, le maintien dans le poste ne saurait être considéré autrement que comme une sanction déguisée s'il se traduisait par une perte de contenu.

demande que les conséquences de la restructuration soient examinées au cas par cas, y compris pour les agents en partance vers les SIR. L'organisation invite enfin la Direction à garder sa porte ouverte et à aider les OS au cas où elles rencontreraient des difficultés à faire entendre leur point de vue, à savoir qu'un poste vide de sa substance constitue une mort administrative pour l'agent concerné.

USAC-CGT

s'étonne que cette décision passe en CT DSNA, dans la mesure où certaines organisations concernent les services déconcentrés comme la DO et la DTI, et dans la mesure où un texte voté à un échelon n'est pas censé être voté à un autre échelon. L'organisation demande donc que les services déconcentrés soient d'abord consultés sur l'organisation de leur service, et que les résultats de ces discussions et de ces votes soient ensuite présentés au niveau DSNA.

regrette de ne disposer d'aucun détail sur l'organisation cible, sur l'interaction avec les SIR et sur les effectifs concernés par ces réorganisations. L'organisation sollicite donc un bilan chiffré des effectifs – service par service – concernés par ces réformes.

sollicite des précisions sur la gestion des formations métiers DSNA, étant entendu que la note stipule que la formation des corps techniques ne sera plus directement gérée par la SDRH, puisque celle-ci se concentrera sur la formation des agents IESEA, ICNA et TSEEAC. A titre d'exemple, il n'est pas certain que les pôles SIR soient en mesure de gérer les formations destinées aux ouvriers en charge de la maintenance des centrales d'énergie frigorifique et de la climatisation.

SNCTA

estime que le débat sur la note d'organisation DSNA aurait pu s'inscrire dans le cadre des discussions en CT DGAC, observant toutefois que la complexité du dossier justifie peut-être un traitement par direction. L'organisation considère, en outre, que cette note d'organisation sera à nouveau débattue dans quelques mois suite à la publication du décret et de l'arrêté relatifs à l'évolution de l'organisation de l'échelon central DSNA (point 4).

demande si le retrait de la prérogative CHSCT de la SDRH DSNA signifie également son retrait des directeurs/chefs de service des échelons locaux DSNA.

observe que le contenu de la formation est toujours défini comme une prérogative de la SDRH, tout en se demandant qui gère et pilote la définition des besoins de formation ainsi que l'élaboration et le suivi budgétaires, étant entendu que ces deux prérogatives – que l'organisation n'imagine pas hors DSNA – sortent de la SDRH.

UNSA-AC

s'enquiert de l'impact éventuel de la mise en place des SIR sur la séparation fonctionnelle entre DSNA, DSAC et DGAC, se demandant notamment si cela ne risque pas de créer une fragilité par rapport à la réglementation européenne.

espère que la réforme des SIR n'affectera pas le fonctionnement des services opérationnels.

USAC-CGT

s'inquiète de l'impact de la mise en place des SIR sur le fonctionnement des sites opérationnels et de la DTI, sachant que cette mise en œuvre risque d'entraîner de gros ratés en début d'année, dans un contexte où il est déjà difficile d'exécuter financièrement la totalité des contrats. L'organisation se demande donc si l'administration a identifié des points permettant de sécuriser ces éléments.

Souhaite savoir si la Direction a quantifié l'alourdissement de la charge de travail des agents DSNA suite au déplacement d'une partie des effectifs vers les SIR.

Le Président

convient que la nouvelle organisation DSNA peut interpellé, s'engageant toutefois à tout mettre en œuvre pour la faire fonctionner, dans l'intérêt des services et des agents, et pour que la DSNA continue d'assumer, comme jusqu'ici, ses missions à très haute spécificité technique et opérationnelle en matière de qualifications.

demandera qu'un retour d'expérience soit rapidement proposé pour examiner d'éventuelles actions correctives à mettre en œuvre, étant entendu que cette réforme ne doit pas dénaturer la manière dont la DSNA opère et rend son service. C'est d'ailleurs par le biais des contrats de service que la Direction veillera à la bonne mise en œuvre de la réforme.

M. Meyer

précise qu'il n'est pas prévu une modernisation complémentaire des fonctions supports, d'autant qu'un rapport publié cet été met en exergue l'efficacité de la gestion des ressources humaines à la DGAC. Aucun autre transfert n'est donc prévu de la DSNA vers le Secrétariat général.

assure que les délégations de signature sont très rapides à produire et ne s'inquiète aucunement de leur publication en temps et en heure.

ne fait état d'aucune difficulté de conformité par rapport à la réglementation européenne, étant entendu que rien ne change pour la formation des ATCO et des ATSEP. D'ailleurs, il convient de rappeler que les ouvriers d'État intervenant sur des centrales énergie sont des ATSEP, dont la formation est et sera toujours gérée par la division ATSEP au sein du département formation de la SDRH.

affirme que l'ordre de présentation des textes au sein des différentes instances n'est guère primordial, l'idée étant plutôt d'assurer une déclinaison descendante en débutant par le CT DSNA. Il doute d'ailleurs qu'il soit pertinent d'examiner le même texte auprès de trois CT différents, considérant préférable de procéder en ne sollicitant que le seul CT DSNA. En revanche, il est bien établi que les décisions DO et DTI seront examinées dans le cadre des instances idoines.

rappelle que le bilan chiffré des effectifs concernés avait été communiqué dans le cadre du projet d'amélioration des fonctions supports présenté au CT DGAC.

souligne que la compétence d'élaboration et de suivi du budget de la formation des agents de la DSNA reste au sein de la DSNA, même si la gestion de proximité – qui en avait jusqu'ici la charge – sort de la DSNA, et qu'elle pourra être éventuellement réintégrée au département de la formation des corps techniques.

précise enfin que la compétence SDRH/SAP sur le suivi des dossiers du CHSCT Athis-Mons sera transférée au SIR Nord ; que le CT DSNA continuera bien d'être géré par la DSNA et non par un SIR.

M. Bruneau

revient d'abord sur le risque de perte de contenu ou de sens évoqué par certains représentants des personnels. Alors qu'il était initialement question de constituer des pôles centraux, la DSNA n'a eu de cesse d'alerter sur le risque que constituerait la mise en place de pôles éloignant les agents des directions métiers, qui aurait participé de cette perte de sens. La DSNA a ainsi défendu le choix de la territorialité pour garantir la préservation de la qualité de service et se prémunir contre cette perte de sens, même s'il convient désormais de se montrer attentif aux conditions de mise en œuvre de la réforme. Dans ce cadre, la DSNA s'efforcera d'être associée aux visites des SIR par le Secrétariat général pour rencontrer le personnel et montrer que l'échelon central est également soucieux de leur avenir.

revient également sur les craintes relatives à la qualité de service rendu après la mise en œuvre des SIR. Dans un premier temps, la DSNA s'assurera que cette qualité de service est maintenue. Au-delà de la territorialisation et de l'implication des échelons locaux, il s'agira également de s'appuyer sur les contrats de service pour donner un contenu et un sens aux métiers exercés par les agents des SIR, mais également pour clarifier les responsabilités, missions et moyens des SIR. A ce titre, il convient d'avoir à l'esprit que la mise en œuvre des SIR – qui seront des fonctions

supports – ne prive aucunement la DSNA – par le biais des SNA et CRNA – de ses responsabilités en matière de sûreté/défense, de CHSCT, de formation, même si certains points restent à clarifier. En tout état de cause, la DSNA, la DO et la DTI sont pleinement engagées sur la réalisation des contrats de service.

confirme la nécessité d'établir rapidement des retours d'expérience pour évaluer les impacts de la réforme et procéder aux ajustements nécessaires en cas de difficultés.

M. Blandel

revient sur la difficulté à évaluer l'impact de la contribution des services, prenant notamment l'exemple de la gestion des licences, tantôt assurée par les services administratifs ou par les services exploitation. Une réflexion a donc été initiée pour structurer une organisation type permettant aux services administratifs de reprendre à leur compte la gestion des licences.

SPAC-CFDT

se réjouit que la DSNA et la DSAC envisagent d'accompagner la secrétaire générale lors des visites de SIR pour l'aider à aller au contact de ses futures équipes.

ne voudrait pas que l'on renvoie au Secrétariat général le soin d'indiquer le nombre d'agents de la DSNA basculant vers les SIR au 1^{er} janvier 2022, d'autant que la DSAC a elle-même produit un bilan de ce type pour son propre personnel et que ces chiffres ne seront pas délivrés en comité de suivi de mise en place des SIR.

Le Président

s'engage à ce que ces chiffres soient communiqués la semaine prochaine au CT.

USAC-CGT

espère que ces chiffres seront détaillés par grands services pour donner une idée précise des volumes d'effectifs concernés par la réforme.

prend note de l'absence d'obligation de présenter la note aux CT DO et DTI, tout en rappelant que la jurisprudence stipule qu'une note d'organisation déjà votée dans une instance ne peut être remise au vote dans une autre instance. De fait, en demandant aujourd'hui au CT DSNA de voter sur l'organisation des échelons centraux de la DO et de la DTI, la Direction lui demande de voter une organisation qui ne pourra plus être débattue au niveau de la DO et de la DTI, ce qui est d'autant plus surprenant que les premiers échos reçus de la DTI laissent entendre que ce qui est proposé ne correspond pas exactement au périmètre consigné dans la note.

demande qui prendra en charge les formations métiers des IEEAC de la DTI.

M. Meyer

répond que la formation des IEEAC de la DTI continuera d'être dispensée par le pôle formation métiers de la DTI, sans aucun changement par rapport à l'existant.

assure que des éléments de la réforme seront bien abordés en CT DO et DTI et modifieront les décisions DO et DTI, ce qui ne change en rien la note d'organisation de la DSNA établie avec un niveau de granularité macro.

Le Président

propose d'ailleurs qu'un point de suivi sur la mise en œuvre de cette note d'organisation soit inscrit à l'ordre du jour des CT DO et DTI.

suggère de revoir les modifications proposées au niveau du texte pour s'assurer d'une absolue clarté au niveau du vote.

M. Meyer

ne relève aucune modification autre que celle affectant l'élaboration et le suivi des budgets de formation, qui seront bien couverts par le département de la formation des corps techniques de la navigation aérienne.

Le Président

procède au vote sur la note d'organisation de la DSNA (mise en place des SIR).

Résultat du vote :

Pour : SNCTA 3 voix

Contre : UNSA-AC, USAC-CGT 5 voix

Abstentions : SPAC-CFDT, FEETS-FO 2 voix

Ne souhaite pas participer : 0

La note d'organisation de la DSNA (mise en place des SIR) fait l'objet d'un avis défavorable à la majorité.

- USAC-CGT** ne partage pas l'idée selon laquelle la mise en œuvre des SIR ne priverait nullement les services de la DSNA de leurs responsabilités. De son point de vue, déplacer l'engagement et l'exécution budgétaire de la totalité des contrats réalisés dans les sites opérationnels ou au travers de la DTI entraînera *de facto* une perte de responsabilités, puisque la DSNA s'engagera sur des plannings de réalisation et de validation de mise à disposition de systèmes sans maîtrise de l'engagement et de l'exécution des contrats qui le permettent.
- Le Président** affirme au contraire que la DSNA s'efforcera de conserver cette responsabilité sur les plannings et leur exécution, tout en adoptant d'autres moyens de mise en œuvre.
- SNCTA** explique que son vote favorable sur ce point de l'ordre du jour est décorrélé de la modernisation des fonctions supports déjà votée en CT DGAC, de la gestion intégrée prochainement votée en CT DGAC et des contrats de service abordés par ailleurs. Il s'agit surtout de prioriser le fait que la DSNA conserve ses prérogatives en tant qu'organisme de formation.
- USAC-CGT** explique son vote défavorable en CT DGAC et CT DSNA pour de multiples raisons : sur la forme, la réorganisation n'a pas fait l'objet d'un dialogue social ouvert ; sur le fond, la réforme emportera des conséquences négatives pour l'ensemble des services et des agents, qu'ils soient transférés dans les SIR ou maintenus à la DSNA.

Point 4 : Evolution de l'organisation de l'échelon central de la DSNA

Le Président

présente brièvement les motifs l'ayant conduit à vouloir mettre en œuvre cette nouvelle organisation. D'abord, si l'ensemble des personnels et encadrants font preuve d'un engagement individuel indéniable pour les missions, les valeurs de service public et la qualité du service rendu, la performance collective de l'organisation ne reflète pas cet engagement de tout un chacun. En effet, la DSNA est le premier générateur de retards aériens au niveau européen, notamment parce que le trafic dépasse, sur certaines zones géographiques et certaines plages horaires, son niveau de 2019, ce qui semble peu explicable dans un contexte de reprise globale du trafic. De même, certaines mesures opérationnelles relatives à la gestion des salles semblent peu compréhensibles pour un œil extérieur. Par ailleurs, le gestionnaire de réseau européen fait état de difficultés à travailler avec la DSNA en termes de méthode, de fluidité et de cohérence d'information et de cohérence d'action. Le Président rappelle ensuite que la DSNA a pris, sur le plan technologique, une quinzaine d'années de retard sur ses homologues européens, que ce soit dans ses tours, dans ses approches ou dans ses CRNA. La modernisation des systèmes s'avère donc primordiale pour revenir dans la course du métier du contrôle aérien. Pour ce faire, il conviendra de sécuriser les grands programmes, d'accélérer sur certains volets, mais également de préparer l'architecture système pour rendre des services de qualité en matière de navigation aérienne. Cet enjeu concerne à la fois les personnels techniques – pour la définition et la mise en œuvre de ces systèmes – et les personnels opérationnels – qui devront opérer ces systèmes et faire évoluer leurs pratiques. De surcroît, si l'ensemble de l'encadrement et du personnel semble déterminé à aller de l'avant, la structure hiérarchique rapportant au directeur général demeure toujours aussi éclatée, contribuant à la perpétuation d'un travail en silos, d'un manque de communication et d'un manque de focalisation sur des objectifs communs. En outre, la DSNA n'applique pas assez de méthodes éprouvées en matière de gestion de programmes, avec notamment un manque de couplage entre la stratégie et l'utilisation des ressources et des moyens, tant au plan financier qu'au niveau des ressources humaines. Le Président a enfin pu constater la difficulté à obtenir certaines décisions au sein de l'organisation, comme pour le dossier du nouveau bloc technique de Marseille, résultante d'une gouvernance interne relativement compliquée et peu lisible.

propose donc, sur la base de ces constats, une réorganisation de l'échelon central de la DSNA pour améliorer son fonctionnement et faciliter la prise de décisions. Il s'agit de faire en sorte que les projets technologiques et les programmes techniques aboutissent en temps et en heure, la multiplicité des dépendances à gérer rendant de plus en plus crucial le respect des jalons et du calendrier. En termes de gouvernance, le Président aspire à des prises de décisions plus structurées, moins éclatées, plus lisibles et plus efficaces, avec un alignement entre la stratégie, l'utilisation des ressources et la planification des activités, projets et programmes. Il plaide également pour une meilleure articulation du travail en commun entre l'échelon central de la DSNA, la DO et la DTI, avec l'objectif de maintenir ce qui a fait ses preuves et d'améliorer ce qui dysfonctionne, sans modifier les périmètres globaux de la DO et de la DTI. Enfin, il est proposé d'adopter un positionnement moins atypique et plus visible des domaines de la sécurité et de la sûreté, à l'instar de ce qui existe chez les autres prestataires de navigation aérienne.

explique que l'organisation cible prévoit : la création d'une nouvelle direction au même niveau que la DO et la DTI pour gérer l'adéquation entre stratégie et ressources ; une mise en avant de la sécurité au plus haut niveau de l'organisation, autrement dit en la plaçant au niveau d'une direction.

précise que le décret de très haut niveau entérinant cette nouvelle organisation n'est que la refonte du décret actuel détaillant l'organigramme de la DSNA. Cette nouvelle organisation devra être mise en place au 1^{er} janvier 2022 pour que la DSNA puisse rapidement se mettre en ordre de marche pour relever les nombreux défis qui

l'attendent. Si les grandes lignes de cette réorganisation sont à la main de la Direction, le fonctionnement plus détaillé de l'organisation cible fera bien entendu l'objet d'une réflexion commune des partenaires sociaux, puisque la future note d'organisation de la DSNA sera soumise au CT DSNA du mois de décembre.

ajoute qu'un nouvel adjoint sera chargé de préfigurer cette organisation d'instaurer le dialogue avec les personnels pour identifier les périmètres à ajuster ou à maintenir en l'état moyennant une meilleure collaboration des équipes.

assure que cette nouvelle organisation sera mise en place sans mobilité forcée, l'idée étant que tous les personnels travaillent mieux ensemble. Tout ne sera pas parfait sur le papier, puisque l'objectif sera de disposer d'une organisation opérationnelle et effective susceptible de préparer l'avenir dès le 1^{er} janvier 2022.

UNSA-AC

ne peut que partager les constats établis s'agissant du retard accablant, agaçant et contrariant pris par la DSNA en matière de modernisation technique. Depuis l'évolution du trafic des dernières décennies, la DSNA a toujours fonctionné sur la base du triptyque effectifs, modernisation technique et organisation du travail. Or le sort réservé aux effectifs est très inquiétant, tandis que le portrait de la modernisation technique s'avère très accablant. Dans ce contexte, le projet d'organisation présenté ce jour donne l'impression désagréable qu'il sera à nouveau – après 2012 et 2015 – demandé aux agents, au travers de l'organisation de leur travail, de masquer ces erreurs d'appréciation, de décision ou de non-décision. Or la Direction ne pourra pas toujours demander aux personnels de compenser ces erreurs. UNSA-AC ne cautionnera pas le sacrifice d'un modèle et d'une organisation du travail pour masquer des erreurs dont les agents ne sont nullement responsables.

Se déclare toutefois disposée à accompagner cette modification d'organisation si elle est véritablement de nature à améliorer le processus décisionnaire pour la direction des grands programmes. En revanche, les signaux négatifs envoyés sur l'avenir de la SDRH – gestion intégrée des corps de navigation aérienne, disparition de la SDRH de l'organigramme, perte du lien direct entre le DSNA et la SDRH – ne sont pas de nature à rassurer les agents, qui sont très fortement attachés à la SDRH du fait de son excellente connaissance des dispositifs en vigueur et de sa capacité à défendre les intérêts de la DSNA en matière de ressources humaines et de formation.

demande donc de maintenir une place de choix pour SDRH dans l'organigramme, espérant que les signaux négatifs précités ne soient pas signe d'un détachement, à moyen terme, de SDRH de DSNA.

FEETS-FO

partage le constat relatif aux difficultés de gestion des grands programmes de modernisation, espérant que ces difficultés pourront être résolues par une réorganisation de l'échelon central de la DSNA. De son point de vue, il conviendrait parallèlement de remettre en cause les relations établies avec les industriels, sachant que de premiers pas ont d'ores et déjà été effectués en ce sens.

déplore l'absence de la thématique environnementale dans le décret. Depuis une vingtaine d'années, la DSNA et ses agents se sont engagés à promouvoir une culture environnementale visant à réduire l'impact de l'aviation sur la qualité de l'air et les nuisances sonores. En 2005, le décret portant création de la DSNA identifiait une mission environnement à l'échelon central en complément de deux directions et trois sous-directions, ainsi qu'une mission chargée de la sécurité, de la qualité, de la sûreté. Or dans le projet de décret proposé, FEETS-FO observe que seules sont identifiées quatre directions à l'échelon central de la DSNA, ainsi qu'un cabinet, sans mention des mots « *développement durable* » ou « *environnement* ». Cette absence constitue un recul et un message négatif tant vis-à-vis des agents que vis-à-vis des partenaires extérieurs de la DSNA, alors même que la question de la transition écologique constitue un enjeu majeur de reprise durable du transport aérien. Dans ce contexte, il apparaît fondamental que l'environnement soit mentionné dans ce décret, sans attendre les arrêtés, d'autant plus que la DGAC est rattachée au ministère de la Transition écologique et solidaire et qu'un tel manquement pourrait apparaître comme une erreur politique.

SNCTA

rappelle que l'on ne peut masquer les autres raisons ayant conduit la DSNA à accumuler de nombreux retards. Si les salles de contrôle ont été adaptées au contexte sanitaire et au contexte de trafic, la Direction s'est concentrée sur le seul objectif du point 6 de l'ordre du jour, sans s'atteler à la tâche sur les mesures ATFCM de type INM ou MAC. Par ailleurs, la Direction ne peut s'exonérer de ses responsabilités vis-à-vis du climat social délétère qui s'est instauré depuis un an et demi. Enfin, l'on ne doit pas oublier que l'accès aux simulateurs était interdit pour requalifier les contrôleurs.

concède que la modernisation technologique sera un enjeu fondamental de la décennie à venir, de même que la réhabilitation en matière de génie civil. Cette modernisation nécessitera de questionner le mode de gouvernance, le fonctionnement interne, les stratégies de déploiement, le manque de proximité entre le développeur et l'utilisateur final. A ce titre, SNCTA se félicite que la nouvelle Direction ait enfin pris conscience des errements de la gouvernance interne *via* le dossier NBT Provence, et que de premiers résultats positifs aient enfin été obtenus.

accueille favorablement le fait que le temps ne soit plus considéré comme une variable d'ajustement en matière de modernisation technologique et le fait que la sécurité soit désormais placée au niveau d'une direction.

insiste enfin sur la nécessité de préserver les prérogatives de la SDRH pour la bonne organisation de la DSNA et dans l'intérêt des agents.

UNSA-AC

reconnait le besoin d'unifier le pilotage des aspects RH, stratégie et financier, considérant que la triangulation entre DPS, DO et DTI n'a jamais donné satisfaction. Un projet renforçant l'efficacité de la DSNA ne peut qu'être bien accueilli, d'autant que l'organisation n'a de cesse d'être attaquée en interne ou depuis l'externe. Le dernier GSPST témoigne de calendriers hasardeux et d'hypothèses relativement fragiles, en particulier pour les programmes CCS ou SYSAT, ce qui confirme ce besoin de clarification, d'unification et de pilotage opérationnel de la DSNA.

exprime une inquiétude manifeste quant à l'état déplorable de la cybersécurité au sein de la DSNA. De l'avis de beaucoup, des personnes extérieures pourraient prochainement accéder au domaine opérationnel, étant entendu que le SOC est en déliquescence. Pourtant, la DSNA devait faire monter en compétences les IESSA et mettre en place un SOC opérationnel et une défense en profondeur.

espère donc que la direction en voie de création répondra à ces besoins, considérant nécessaire de mieux ancrer la réalité opérationnelle de la gestion des projets et de répondre à l'impératif de cybersécurité.

SPAC-CFDT

se satisfait que l'obsolescence du matériel soit enfin reconnue, rappelant que la DSNA doit rattraper quinze ans de sous-investissement. L'organisation se déclare également rassurée par les décisions d'installation de nouveaux matériels, étant entendu que la reprise du trafic aérien laisse augurer d'une forte croissance en 2022.

ne peut qu'approuver une nouvelle organisation visant à améliorer le fonctionnement de l'échelon central DSNA.

s'étonne, à l'instar de FEETS-FO, que la dimension environnement ait disparu de l'organigramme de l'échelon central, alors que celle-ci constitue un enjeu majeur pour le futur du transport aérien. L'organisation plaide donc pour son inscription dans l'organigramme.

USAC-CGT

partage le constat d'une nécessaire modernisation des systèmes, rappelant toutefois que les errements actuels découlent directement des choix stratégiques inadéquats des anciens directeurs, qui notamment ont été pointés du doigt dans le rapport du CGEDD.

s'inquiète que la DSNA ne dispose pas d'effectifs suffisants pour mener à bien la modernisation des systèmes, sachant que les autres pays passés par cette étape ont dû accroître leurs effectifs pour réaliser la MCO des systèmes actuels en toute sécurité et engager la modernisation des systèmes.

considère délicat de concilier les impératifs calendaires et les impératifs de sécurité. A Reims, la DSNA plaide pour une mise en service rapide de 4-FLIGHT en avril 2022, sans se donner les moyens de maintenir un niveau de sécurité et un niveau de système adaptés pour assurer une mise en service opérationnelle digne de ce nom.

estime que des priorités et des plannings réalistes devront être fixés pour assurer l'adéquation entre les projets de modernisation et la soutenabilité RH, tout en considérant nécessaire que les partenaires industriels soient également au rendez-vous, sachant que leurs difficultés peuvent mettre la DSNA en péril par rapport au pilotage par le temps.

plaide en faveur d'un réel engagement de la DSNA sur les questions environnementales, qui doivent nécessairement apparaître dans le projet de décret.

Le Président

ne prétend pas que la DSNA ne travaillera pas sur les sujets de performance, d'environnement et de cybersécurité, qui feront assurément partie de ses priorités. Il tient toutefois à rappeler que la DSNA produit de la sécurité, que l'environnement ne se décrète pas, et qu'il s'agit d'une dimension qui doit irriguer le quotidien de la DSNA, en termes de transformation culturelle, d'organisation ou de moyens. De fait, s'ils n'ont pas à être mis en exergue dans le décret, l'environnement, la performance et la cybersécurité pourraient être mis plus en évidence dans la lettre de mission.

souligne que le triptyque évoqué par UNSA-AC doit nécessairement être basé sur des hypothèses réalistes, tout en affirmant que le travail sur la modernisation n'empêchera pas de travailler sur les axes de l'organisation du travail et des effectifs, qui devront également évoluer dans le cadre d'un dialogue collectif. En tout état de cause, le Président ne sacrifiera nullement le modèle DSNA, qui ne saurait toutefois être préservé qu'à la condition d'atteindre la performance dans différents domaines.

confirme que les relations avec les partenaires industriels doivent être corrigées, d'autant que le partenaire fournissant les principaux systèmes de contrôle ne rencontre de difficultés qu'avec la DSNA, et non avec ses autres clients européens. Il conviendra donc d'établir une gestion de programmes solide pour contrôler plus fortement l'action des industriels.

estime que la dimension de temporalité doit nécessairement être prise en compte, notamment dans le domaine technologique, puisqu'une solution est nécessairement obsolète si elle n'est déployée que quinze ans après son commissionnement. Pour autant, il ne s'agit pas non plus d'agir quoi qu'il en coûte. Le temps n'est pas une variable d'ajustement, et les plannings doivent être réalistes et tenir compte d'un certain nombre de risques et d'aléas. Parallèlement, les enjeux de sécurité sur la mise en œuvre de certains systèmes ne doivent pas être négligés, ce qui induit d'allouer des moyens supplémentaires ou d'opérer des choix douloureux en termes de priorités et de contenu. Il convient donc de se montrer réaliste sur la gestion des priorités et des opérations, mais également sur l'agencement de la DSNA dans sa globalité : si le Président ne souhaite pas renforcer la centralisation, force est de constater que certaines initiatives locales ne s'inscrivent pas dans une démarche globale de la DSNA. De même, il convient de se montrer réaliste en matière de planification et d'assurer la cohérence entre stratégie, plannings et ressources.

affirme qu'il n'est pas question de se délester de SDRH, puisque l'objectif est bien que cette organisation intègre ce fonctionnement de gestion des ressources humaines et de proximité avec les personnels, en cohérence avec le reste des objectifs.

FEETS-FO

prend acte du fait que le décret n'évoluera pas et demande si l'arrêté mentionnera clairement une mission environnement rattachée au DSNA.

Le Président

n'a pas l'intention de modifier la mission du DSNA. Il s'agira néanmoins de réfléchir à la manière de rendre cette mission plus opérationnelle et plus impactante pour toute l'organisation, avec une mise en exergue dans la lettre de mission.

procède au vote sur l'évolution de l'organisation de l'échelon central de la DSNA.

Résultat du vote :

Pour : SNCTA, UNSA-AC, SPAC-CFDT 6 voix

Contre : 0

Abstentions : USAC-CGT, FEETS-FO 4 voix

Ne souhaite pas participer : 0

L'évolution de l'organisation de l'échelon central de la DSNA fait l'objet d'un avis favorable à la majorité.

La séance est suspendue de 11 heures 35 à 11 heures 50.

Point 5 : Feuille de route de la filière technique

Le Président

précise que ce point fait l'objet d'une simple information. Compte tenu de l'importance de la filière technique pour les enjeux de modernisation, cette feuille de route – qui n'est qu'un point de départ – tâchera d'identifier les sujets sur lesquels travailler en commun pour organiser un dispositif supportant ces ambitions.

Mme de Mazancourt

confirme que cette feuille de route vise à dresser les constats et enjeux de la filière technique pour les années à venir. La modernisation technique indispensable, ainsi que le vieillissement du CAUTRA et des systèmes augmentent la charge de travail dans les services techniques et à la DTI. En parallèle, la décroissance des effectifs IESSA de la DGAC est marquée au niveau des services techniques de la DO, tandis que la capacité de formation d'IESSA de l'ENAC est inférieure aux prévisions de retraites.

indique, dans ce contexte, que la feuille de route décline plusieurs points : organisation des services techniques de la DO ; répartition des effectifs IESSA au sein de la DGAC ; cadrage de l'organisation du temps de travail ; formation IESSA. Des études parallèles seront rapidement menées sur ces sujets pour relever les défis qui se présenteront sur la première moitié de la décennie.

signale que la réorganisation des services techniques s'articule d'abord autour du passage en projet de service des services techniques de la DO. L'objectif de cette réorganisation est triple : dégager du potentiel pour travailler sur les projets de modernisation ; valoriser l'expertise de la filière MS ; recentrer les ressources de la filière MO en interface avec le service exploitation, les postes de gestionnaire de ressources techniques en temps réel et de GRTS étant centrés sur le lien entre services techniques et services exploitations pour améliorer leur coopération en cas de dégradation technique. Dans ce contexte l'organisation de la MO sera modifiée en assurant une vision partagée du niveau de service proposé par les services techniques, entre les services techniques et les services exploitations d'une part, ainsi qu'avec les utilisateurs et les partenaires d'autre part. En outre, un travail sera fait l'équilibrage des conditions d'évolution dans les différentes filières du métier (MO/MS/instruction), en tenant compte de la problématique des centres jeunes dans lesquels les agents peuvent être amenés à muter avant d'avoir pu accéder à la filière instruction. Enfin, l'encadrement sera resserré tandis qu'un maillage territorial optimisé et robuste face aux aléas sera recherché.

souligne que la décroissance des effectifs des services techniques s'avère plus forte que la décroissance des IESSA au sein des services techniques, en raison d'une attrition du nombre d'IEEAC et de TSEEAC en leur sein. Les efforts de recrutement doivent donc non seulement porter sur les IESSA, mais aussi sur les IEEAC et les TSEEAC. Par ailleurs, dans la mesure où la régulation du besoin opérationnel déterminé en 2012 pour dimensionner les services techniques atteint aujourd'hui 17 %, le besoin opérationnel des différents services de la DO sera recalculé afin d'assurer une répartition plus appropriée des IESSA. Si les autres services accueillant des IESSA – DTI, ENAC, échelons centraux DSNA et DO – ne leur seront pas fermés, il conviendra d'examiner précisément sur quels postes le recrutement d'IESSA apporte ou non une valeur ajoutée, sachant que seuls des IESSA peuvent être positionnés dans les services techniques sur les postes à AE.

ajoute, s'agissant de l'organisation du temps de travail, que la DSNA souhaite permettre aux agents volontaires de réaliser des heures supplémentaires, notamment pour les grands programmes de modernisation, ce qui nécessitera la mise en place d'un cadre dédié. En outre, il conviendra de faire évoluer les modalités du travail de nuit pour répondre aux besoins tout en étant conforme à la réglementation en la matière. La mise en place d'astreintes est également envisagée, notamment dans les SNA. La possibilité d'étendre le dispositif de CET à l'ensemble des IESSA sera

également examinée, sachant qu'elle nécessitera des modifications d'arrêtés interministériels.

affirme enfin que l'insuffisante capacité de formation de l'ENAC eu égard aux projections de départ en retraite des agents nécessitera : d'augmenter la capacité de formation de l'ENAC ; de travailler sur la formation à l'ENAC et dans les centres pour accélérer le temps entre le recrutement d'un IEISSA et l'obtention de son AE ; de simplifier le parcours de formation des IEISSA, aujourd'hui caractérisé par une multiplicité de jalons.

UNSA-AC

relève que la stratégie technique des projets, l'absence de cybersécurité, et la gestion RH sont les trois grandes problématiques affectant la filière technique, et que la feuille de route constitue un mandat intéressant pour y répondre.

note que les passages en projet de service de CRNA ont apporté une réelle plus-value et résolu certaines difficultés, espérant qu'il en sera de même à Reims pour la mise en place de 4-FLIGHT. L'organisation se réjouit, à cet égard, que le protocole 2016 ait été appliqué de manière réaliste.

rappelle que les SNA sont en sous-effectif et confrontés aux difficultés du maillage territorial et à l'obsolescence des équipements. En outre, les SNA Sud-Sud-Est et Sud-Ouest sont affectés par des problèmes de dialogue social et de gestion des services, tandis que le SNA Nord souffre de l'ostracisation d'une partie des agents et que le SNA Nord-Est s'inquiète de l'avenir de MNL.

invite à la plus grande vigilance s'agissant du recalcul des BO, considérant que cette opération cosmétique risque d'être mal perçue dans ce contexte d'activité soutenue.

considère nécessaire de travailler sur le processus de recrutement pour ne perdre aucune autorisation de recrutement, tout en espérant que les capacités de formation de l'ENAC seront renforcées pour que les services puissent disposer de jeunes qualifiés, notamment aux postes d'IEISSA.

fait valoir que les services fonctionneraient beaucoup moins bien si la réglementation relative au temps de travail était appliquée à la lettre, et qu'il existe un problème d'adéquation entre le contrat opérationnel, la compréhension de la réglementation par l'administration, les efforts consentis par les agents et les effets contreproductifs de certaines mesures. A cet égard, la mise en place d'astreintes – qui ne suscite pas l'adhésion des agents – devra impérativement être justifiée par un besoin opérationnel, une plus-value et une applicabilité concrète. Enfin, l'organisation souhaiterait que les partenaires sociaux échangent sur l'interprétation des horaires programmés consignée dans le rapport de la Cour des comptes.

USAC-CGT

rappelle que certaines réorganisations antérieures se sont opérées dans la douleur, avec une violence non négligeable subie dans plusieurs services. L'organisation craint donc que la feuille de route présentée ce jour ne s'accompagne pareillement d'une mise en œuvre violente pour les agents.

déplore que la feuille de route ne reprenne quasiment aucune de ses propositions, et qu'elle contienne au contraire de nombreux éléments déjà décidés, ce qui l'amène à s'interroger sur la volonté de dialogue social franc et honnête de la Direction.

regrette la multiplicité des contraintes associées à cette feuille de route, comme la baisse des effectifs et les probables coupes sombres dans les budgets, alors même que les services fonctionnent depuis longtemps en sous-effectif.

demande le report de l'examen de cette feuille de route à l'issue du congrès de l'USAC-CGT qui se tiendra la semaine prochaine.

SPAC-CFDT

déplore le sous-effectif affectant les services techniques, notamment dans les SNA, ainsi que les tensions que génère cette situation, notamment dans les centres formateurs du Nord et du Nord-Est de la France.

craint la disparition de la méthode de calcul en vigueur depuis les années 90 et réclame l'équité entre les différentes entités techniques, *via* l'utilisation d'une méthode commune qui évitera le dépeuplement des centres du Nord de la France.

dénonce la brutalité des situations rencontrées par les agents, et notamment par les agents de MNL, dont l'avenir au sein de la DSNA semble totalement menacé. A cet égard, le non-remplacement du dernier agent positionné à Saint-Yan emportera des conséquences extrêmement lourdes sur la maintenance de rattachement de Dijon.

Le Président

relève que des mots particulièrement lourds de sens ont été prononcés : « *brutalité* », « *violences* », etc. S'il entend que les décisions passées sont à l'origine de certains stigmates, la préparation de l'avenir doit désormais être au cœur des priorités.

ne comprend guère la réaction d'USAC-CGT s'agissant du manque de dialogue social, étant entendu que la discussion du jour a justement vocation à associer les organisations syndicales à la démarche et à examiner – ou à mieux intégrer – leurs remarques. En revanche, il n'est pas prévu de décaler l'examen de la feuille de route au prétexte qu'une organisation tiendrait prochainement son congrès, étant entendu qu'il est nécessaire de travailler dès maintenant sur ces sujets.

Mme de Mazancourt

assure que le recalcul des BO des services techniques n'est pas une opération cosmétique, puisqu'il s'agit bien de calculer le besoin opérationnel et de déterminer le volume d'effectif nécessaire à la bonne réalisation des missions. En l'occurrence, une méthode commune basée sur la réalité des faits sera bien employée à cet effet, ce qui permettra à l'administration d'étayer solidement ses besoins en recrutement.

confirme que les sujets de formation initiale et de formation continue seront communément travaillés avec l'ENAC.

espère que les discussions sur les heures supplémentaires et les astreintes permettront de répondre à de nombreuses inquiétudes.

affirme, s'agissant du maillage territorial, que différents scénarios sont examinés pour déterminer s'il est ou non préférable de maintenir des agents de maintenance à MNL, sachant que plusieurs critères – robustesse, coût en effectif, temps de trajet – seront étudiés pour appuyer la prise de décision.

UNSA-AC

considère que la présente feuille de route constitue une première proposition de l'administration, qui devra faire l'objet de débats ultérieurs.

demande à la Direction de se montrer extrêmement vigilante quant au potentiel impact du recalcul des BO, des débats sur les emplois fonctionnels et du rapport CGEDD/IGF sur les discussions relatives à la feuille de route de la filière technique.

estime impératif que les débats sur cette feuille de route intègrent une réflexion sur le volet social basée sur des outils sociaux et réglementaires. A cet égard, l'organisation envisagerait d'un bon œil un nouveau protocole d'accord DGAC sous l'égide de la loi de 2019, qui permettrait de déroger à certaines règles issues de la fonction publique sans pour autant consigner ces modifications sous forme de décret, sachant que cette méthode ouvrirait, le temps de restructurer correctement la formation ENAC, de larges possibilités sur le CET ou les heures supplémentaires.

SPAC-CFDT

demande si la DSNA pourrait, afin de rassurer les partenaires sociaux, s'engager à ce que la nouvelle méthode de calcul des BO aboutisse aux mêmes chiffres globaux et ne vienne pas masquer le sous-effectif chronique affectant les IESSA.

souhaiterait également que la DSNA s'efforce de maintenir l'équilibre actuel entre SNA et CRNA, l'idée étant que la nouvelle méthode de calcul des BO débouche sur une expression de besoin en IESSA équilibrée entre les deux types de structures.

USAC-CGT

peine à comprendre dans quel ensemble cohérent s'inscrit cette feuille de route, considérant que la répartition des discussions au sein de différents groupes de travail ne permet pas d'appréhender globalement la problématique.

ne comprend pas pourquoi la réflexion sur la réorganisation de la filière technique et des services techniques se double d'une réflexion parallèle sur la centralisation des serveurs.

réclame une discussion globale intégrant l'ensemble des composantes, eu égard à leur impact structurant à court et moyen terme.

FEETS-FO

fait part de ses inquiétudes relatives au maillage territorial. Si l'administration entend dégager de la MO au profit de la MS, force est de constater que de nombreux organismes vivraient très négativement la disparition de leur maintenance locale, sachant que le caractère opérationnel – qui doit être pris en compte dans le maillage territorial – des services de contrôle dépend aussi de la disponibilité de la MO.

Le Président

concède qu'il existe de nombreux non-dits, y compris vis-à-vis des tutelles, qui attendent que la DSNA produise des miracles et agisse sur l'ensemble du territoire. Or le service rendu dépend non seulement du maillage territorial, mais également de la saisonnalité du trafic. Ce sujet doit donc être identifié avec le régulateur et la DTA pour mettre en place un contrat de service parfaitement clair pour toutes les parties, qui emportera nécessairement des implications sur la maintenance, la qualité du service, le temps d'intervention et la robustesse des dispositifs. En tout état de cause, le Président ne voudrait pas que l'on fasse reposer, sur le dos des agents de la DSNA, des éléments relevant du domaine de l'implicite ou d'un manque de clarté.

M. Blandel

considère que la DSNA ne doit pas non plus se mentir sur les services que le service technique est en mesure de rendre, et que la réflexion sur le maillage territorial clarifiera ce que chaque service peut régulièrement attendre de l'autre. A cet égard, il conviendra probablement de faire évoluer les procédures et les méthodes de travail entre services techniques et services exploitations, dans la mesure où les méthodes des services exploitations s'adaptent à la réelle nature des contrats qu'ils sont en mesure d'attendre de la part des services techniques.

Mme de Mazancourt

ne peut garantir que le BO recalculé sera exactement similaire au BO de 2012, étant entendu que l'objectif est bien d'analyser le besoin opérationnel en 2021. Une même méthode sera bien communément appliquée aux SNA/CRNA pour garantir l'équité.

justifie la séparation des discussions sur la centralisation par une question d'horizon temporel et par la nécessité de mettre rapidement en place des actions correctives, sans attendre la fin de la décennie, sachant que les discussions en cours au sein du groupe de travail Nouveaux services numériques sur l'ADSP ont un horizon d'emploi plus lointain.

Le Président

entend qu'il serait surprenant, au regard du déficit actuel de ressources, que le recalcul du BO aboutisse à une négation du sous-effectif. Si tel était le cas, l'administration ne manquerait pas d'y regarder de plus près.

souhaiterait que les partenaires sociaux identifient, parmi les différents items de la feuille de route, ceux qui sont clairement connectés à des dépendances tierces, ce qui permettrait de mettre les conclusions de la démarche en relation avec les autres thèmes abordés par ailleurs ou avec d'autres chantiers plus vastes.

USAC-CGT

regrette que la Direction et les élus du CT divergent sur une partie des constats. De son point de vue, les questions du maillage territorial et des ADSP sont intimement liées, ce qui n'est malheureusement pas partagé par l'administration.

affirme que les violences sont loin d'être de l'histoire ancienne, et qu'elles sont toujours d'actualité à Brest, puisque la Direction s'est permis d'entrer dans la sphère privée des agents et de leur famille durant leurs congés. De même, l'absence de dialogue social à MNL et le sentiment que tout serait décidé par le SNA constituent également une forme de violence. De fait, il est à craindre que les changements d'organisation que la Direction souhaite rapidement mettre en œuvre – qui peuvent se comprendre au regard des problèmes d'effectif et des besoins de modernisation – s'effectuent au détriment du dialogue et de solutions acceptables par les agents.

demande, dans ce contexte, de reporter l'examen de la feuille de route pour discuter plus précisément de son contenu et de ses objectifs, craignant que les réorganisations perpétuelles ne finissent par lasser les agents. En tout état de cause, il serait regrettable que la Direction de la DSNA s'obstine à vouloir appliquer, avec violence si nécessaire, des réorganisations imposées par des choix opérés par ailleurs.

M. Blandel

souligne que le chef d'organisme de Brest a expliqué, en CT SNA Ouest, les raisons l'ayant incité à agir de la sorte. Quoi qu'il en soit, cet impair ne se reproduira pas,

puisque'il est hors de question d'appeler les agents sur leur temps de repos ou leurs congés pour leur demander d'intervenir. Si la Direction assume totalement d'avoir supprimé une permanence à Brest au début de l'été, il lui paraît légitime de s'interroger, dans le cadre des réflexions sur la feuille de route de la filière technique, sur l'éventuelle mise en place d'astreintes permettant de pallier ces difficultés.

Le Président

estime d'ailleurs nécessaire de travailler sur le contrat de service à rendre et l'organisation et les effectifs qui y sont attachés pour éviter ce genre d'impair.

comprend tout à fait les appréhensions des élus au regard de l'historique de la DSNA, confirmant en outre que la contrainte budgétaire n'est pas toujours en adéquation avec les obligations de service de l'organisme. Pour autant, il ne serait pas raisonnable d'éviter toute discussion préliminaire sur des choix potentiels futurs. Les différentes parties poursuivront donc leurs échanges sur le contenu et les objectifs de la feuille de route pour tenter d'aboutir à des solutions novatrices, cohérentes et acceptables permettant de limiter les impacts sur les agents.

SPAC-CFDT

rappelle que moins le maillage territorial est dense au sein des SNA, plus le temps passé sur les routes, le nombre de retours tardifs et le nombre de nuits passées à l'extérieur augmentent. L'organisation demande donc que les contraintes liées au découché et au retour tardif non compensé soient mieux prises en compte à l'avenir.

UNSA-AC

demande aux représentants de la Direction de tenir un discours clair et honnête, même si ce discours doit être désagréable. De ce point de vue, la feuille de route proposée par la Direction a le mérite d'exister. Elle fera donc l'objet d'échanges ultérieurs avec les OS, qui s'efforceront de la faire évoluer et d'aboutir à un protocole social digne de ce nom. En tout état de cause, la seule bonne volonté des agents ne peut éternellement pallier les difficultés structurelles affectant la DSNA.

observe que les chefs de SNA subissent une pression énorme et finissent par s'égarer, ce qui génère des tensions pourtant inutiles dans ce contexte de discussion.

Le Président

remercie les élus pour la qualité des échanges et affirme que la feuille de route fera l'objet de certaines modifications avant d'être de nouveau présentée en CT.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures.

Point 6 : Nouvelle décision relative à la mise en œuvre des réserves opérationnelles dans les organismes de contrôle de la navigation aérienne

Le Président

a pris conscience des crispations et difficultés liées à la mise en œuvre des réserves opérationnelles et mesuré à quel point celles-ci impactaient le fonctionnement des services et les relations entre agents et administration. S'il n'est pas question de remettre en cause la nature du dispositif, qui a fait l'objet de nombreuses concertations, il est toujours possible d'échanger sur ses modalités d'application pour apaiser la situation, retrouver un dialogue serein et préparer les enjeux d'avenir. Plusieurs réunions ont ainsi été organisées ces dernières semaines avec les organisations syndicales pour tenter d'avancer sur ce sujet.

M. Blandel

confirme que l'équipe de négociation mandatée par le Président avait pour objectif d'amender le dispositif afin de retrouver un dialogue plus apaisé avec les contrôleurs et leurs représentants. Cette négociation devait toutefois s'inscrire dans le cadre de l'arrêté interministériel et maintenir certains éléments structurants, comme l'adaptation du besoin à la demande, la mise en conformité réglementaire de la situation des agents et une utilisation accrue du potentiel disponible.

rappelle que de nouvelles réflexions ont été initiées durant l'été, tenant compte de l'ensemble de la communication syndicale des douze derniers mois et des retours des autorités de tutelle. Ce n'est qu'après avoir identifié des voies d'amélioration que l'administration a relancé des réunions bilatérales et organisé des échanges formels et informels conduisant à de multiples itérations du document, dont la dernière version a été communiquée le 15 septembre.

précise que l'administration n'a pas souhaité remettre en cause le fait que les BV stratégiques étaient concertés et que les BV tactiques restaient à la main du service.

annonce un changement des règles de rappel : les agents peuvent être rappelés au début de la vacation, et non plus 1h30 avant, et jusqu'à 4h30 après le début de la vacation. Le droit à la déconnexion est par ailleurs rappelé dans la décision.

signale, pour éviter que la performance de l'année N ne soit préemptée par un compte-temps négatif en N-1, que le report négatif du compte-temps a été supprimé. Le compte-temps sera donc désormais initialisé en début d'année à zéro – sans report de l'année N-1 – et ne s'appliquera qu'au décompte des RO.

confirme la reconnaissance de certaines fonctions spécifiques, l'idée étant d'intégrer de manière plus globale – comme demandé par les OS – la prise en compte d'activités qui n'étaient pas clairement identifiées, du moins pas dans tous les centres. Un forfait de deux récupérations est ainsi accordé en début d'année aux contrôleurs et ACDS pour les briefings/débriefings après instruction, l'entretien individuel et le QCM, tandis que certaines fonctions particulières sont reconnues : correspondant RH équipe, correspondant sécurité équipe, encadrant de mémoire.

souligne que les JRH et les récupérations peuvent être librement posés dans la limite des droits à absence, sans autre contrainte tant que le compte-temps est à zéro, mais sur des jours ciblés dès que le compte-temps est négatif. La limite du droit à absence est même repoussée par le dépôt possible des JRO jusqu'à J-1.

en conclut que les modifications proposées par l'administration correspondent à certaines revendications des OS, tandis que d'autres n'ont pas été retenues.

UNSA-AC

se réjouit que la Direction ait exprimé le besoin de dénouer cette situation intenable au sujet des RO, tout en regrettant son refus de modifier l'arrêté, étant entendu que ce refus induit de ne pas toucher à la réserve opérationnelle, à la création du compte-temps, à l'équivalence faite entre une RO hors site non rappelée et le -0,5, soit autant de contraintes à l'identification d'une voie d'apaisement.

déplore la volonté de la Direction de créer du droit à l'emporte-pièce au risque de se heurter au droit existant, comme en témoigne la contradiction entre l'article 7 de la décision et la note relative au fonctionnement des tours de service. En effet, cet article 7 laisse entendre qu'un tour de service pourrait prévoir des vacances de contrôle au-delà d'un jour sur deux, alors que la note relative au fonctionnement des tours de service fixe bien un seuil à un jour sur deux. Au-delà de la contradiction flagrante des textes, l'UNSA-AC tient à rappeler son attachement au principe d'un jour sur deux dans les organismes organisés en équipe comme dans les organismes à tours de service individualisés.

regrette que les mesures défavorables soient maintenues telles quelles alors que les mesures d'apaisement demeurent absentes. Par exemple, l'article 7 fait référence, pour la méthode de calcul des JRH, à une pondération ultérieurement définie par note du DO, alors que cette question s'était soldée par un vote unanimement défavorable et une promesse de travail. De son point de vue, la pénibilité – donc la pondération – doit être croissante à mesure que l'on s'éloigne de la borne normale des 32 heures.

déplore enfin que la Direction nie le besoin de reconnaissance des efforts de productivité, comme en témoigne la ligne JRH du tableau illustrant l'article 8. Comment expliquer aux agents qu'une part de la compensation légitimement attendue en contrepartie de leurs efforts soit proposée en JRO ? En tout état de cause, il sera compliqué d'expliquer que l'administration a dévalué la valeur du JRH au point que la performance rendue en période de charge n'a plus de valeur en période de moindre charge.

SNCTA

estime que c'est peu dire que la mise en œuvre des réserves opérationnelles a suscité des crispations, eu égard à la stratégie de passage en force adoptée par la Direction d'abord en CT DSNA, puis au sein des organismes locaux.

regrette que la réouverture du chantier RO et compte-temps soit limitée par l'impossibilité de modifier l'arrêté interministériel, au prétexte que ce dispositif aurait été vendu comme un outil de performance résorbant les effets de la crise – ce que le SNCTA conteste naturellement.

déplore le manque de clarté de la décision, que ce soit pour les agents concernés ou pour les services censés la mettre en application, étant entendu que cette insuffisance de clarté laissera libre cours à différentes interprétations, parfois dénuées de bienveillance à l'égard des agents.

considère que le texte proposé ce jour n'explore pas toutes les possibilités susceptibles de conduire à des modalités de mise en œuvre plus favorables, même si des avancées ont déjà été obtenues.

ne comprend pas, dans l'article 1, à quoi correspond la notion de « *détachés syndicaux avec mandat national* ». Il propose plutôt de se référer au décret 2017-1419 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, ce qui permettrait de couvrir formellement les personnels visés. Cette précision s'avère d'autant plus nécessaire que les autres récupérations liées à l'activité syndicale sont régies par des décrets ou arrêtés tiers.

relève que le dernier paragraphe de l'article 2 relatif aux organismes individualisés a fait l'objet de modifications substantielles, alors que la présente décision n'a pas vocation à créer du droit supplémentaire par rapport à d'autres textes régissant l'organisation du travail. En effet, les notions « *période d'un mois* » et « *un jour sur deux* » sont en contradiction avec les textes existants, autrement dit l'arrêté du 19 novembre 2002 et ses textes d'application, dont le dernier paragraphe de l'article 1^{er} rappelle d'ailleurs que les dispositions sont bien applicables. Il est proposé de lever cette contradiction en remplaçant l'expression « *période d'un mois* » par « *période de référence, conformément à l'arrêté du 19 novembre 2002 et de ses textes d'application* ». De même, il est proposé de remplacer la formulation « *sur la base d'un jour sur deux* » par « *en conformité avec l'arrêté du 19 novembre 2002 et*

de ses textes d'application », afin d'éviter de créer du droit pour des sujets sans importance.

suggère d'introduire, dans ce même paragraphe, une notion qui empêchera les agents des organismes individualisés de travailler sur une vacation de contrôle trois weekends sur quatre et en réserve opérationnelle le quatrième weekend. Il convient en effet de rechercher, dans la disposition de ces réserves opérationnelles, un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des agents.

demande la suppression de l'article 4 limitant le nombre de recyclages sur une même journée, considérant que cette contrainte d'organisation s'avère limitative pour les agents concernés – leur organisation dépend de plusieurs facteurs exogènes, dont leurs autres collègues détachés – et pour les services qui rencontreront, dans le cas contraire, des difficultés à s'organiser. En effet, l'on ne peut pas à la fois demander aux détachés de travailler sur des projets majeurs sur des jours fixes et bien définis et les empêcher de recycler des jours en raison d'une contrainte qui ne présente aucun intérêt manifeste.

signale, s'agissant de l'article 5, que le refus de remettre en cause la responsabilité des services sur la définition des BV tactiques pose une difficulté associée à deux temporalités différentes : la date de dépôt des congés ou des récupérations de type JMT ou JL ; la date de dépôt des récupérations de type JRO. Sur cet aspect, l'organisation demande une visibilité supérieure pour les contrôleurs, de sorte que le besoin en vacations et le nombre de réserves opérationnelles soient déterminés et transmis en amont du dépôt des congés. Ainsi, la transmission des éléments définis une fois le BV affiné par le chef de service s'effectuerait cinq jours avant la date limite de dépôt des congés, de sorte que tous les éléments fournis par la suite le soient à la date limite de dépôt des congés.

déplore que la Direction ait supprimé, au début de cet article 5, la possibilité pour les contrôleurs de transformer une RO en une récupération ou un congé ; dans la mesure où cette possibilité est ultérieurement mentionnée dans le texte, il convient également de la faire apparaître en début d'article pour une question de cohérence. La même remarque peut d'ailleurs être formulée pour les organismes individuels. Par ailleurs, toujours pour une question de cohérence, il conviendrait de préciser que le BV et le nombre de RO sont affinés « entre la date de dépôt des congés et J-1 ». Enfin, il est demandé de préciser que « les récupérations posées par un agent prévu en RO hors site sont accordées dès leur dépôt », afin que ces récupérations ne soient pas seulement accordées à J-1.

observe que l'article 7 introduit de nouveaux forfaits de récupération dont certains existent déjà au niveau local, dans les services conscients des difficultés d'organisation et de la charge de travail incombant à certaines fonctions spécifiques. A cet égard, l'organisation déplore que l'article 7 restreigne les deux jours de récupération aux seuls contrôleurs et ACDS, alors qu'il serait plus logique qu'il les étende à l'ensemble des personnels exclus à l'article 1^{er}, sachant que la limitation aux seuls ACDS n'est pas cohérente avec les fonctions occupées. Toujours dans cet article 7, le SNCTA demande que la mention « *entretien individuel* » soit remplacée par la mention « *entretien professionnel prévu à l'article 2 du décret 2010-888* ». De même, il est proposé de remplacer la mention « *QCM* » par la mention « *QCM prévu au paragraphe 5 de la NIT 160-217* », soit le QCM statutaire.

considère nécessaire de rajouter, dans l'article 7, une phrase de la décision actuellement en vigueur traitant des activités d'une durée supérieure à 9,14 heures : « *Pour une activité d'une durée supérieure à 9,14 heures, le dépassement est cumulable avec la durée d'une activité ultérieure pour le crédit d'une récupération* ».

propose, pour le paragraphe relatif aux organismes individualisés, la même formulation que celle proposée à l'article 2 afin de ne pas créer du droit, avec un renvoi à l'arrêté du 19 novembre 2022 et de ses textes d'application.

rappelle que la gestion des plannings des équipes de contrôle dans la plupart des organismes de contrôle est assurée au moins par deux correspondants RH, afin d'assurer un relais en cas d'absence, mais aussi afin d'assumer – avec le concours des services – la gestion des décisions RO.

demande que le forfait deux jours soit également proposé aux correspondants instruction équipe, eu égard à l'importance de l'instruction et de la formation au sein de la DSNA.

estime également nécessaire de préciser que les personnels exclus de l'article 1^{er} sont bien couverts par les dispositions relatives aux correspondants RH équipe, correspondants sécurité équipe et encadrant de mémoire.

souligne que le tableau de l'article 8 introduit trois nouveaux types de récupérations, soit une véritable nouveauté eu égard aux modalités dirigistes de certaines récupérations. En amont de ce tableau, il convient de préciser que deux demi-récupérations peuvent être regroupées et posées si les deux modalités sont remplies. Concernant le tableau à proprement parler, les arrondis défavorables systématiquement retenus pour les JRH semblent confirmer le message de la DSNA appelant les contrôleurs aériens à ne pas s'investir dans les différents projets, alors qu'il serait préférable d'opter pour les arrondis favorables pour revaloriser la performance. Toujours dans cet article 8, les mentions relatives à l'entretien professionnel et au QCM doivent être reformulées en adéquation avec les formulations retenues dans les précédents paragraphes, tandis qu'une mention relative aux correspondants instruction doit par ailleurs être intégrée dans l'article.

demande confirmation que toutes les autorisations d'absence régies par le décret 1982-447 sur l'activité syndicale sont bien exclues du dispositif relatif aux autres récupérations pour les contrôleurs.

rappelle que les centres dépourvus de JRH ou de récupérations liées à des vacances complémentaires ou des expérimentations ne peuvent bénéficier de récupérations que dans le cadre de certains projets ou réunions de réseau, soit précisément une récupération dérogatoire à poser librement pour les quatre premières réunions de réseau. Il est donc regrettable que cette possibilité ait disparu de la décision.

invite la Direction à supprimer, dans le deuxième tiret du premier paragraphe situé en dessous du tableau, la référence aux JL, qui s'avère contradictoire avec le tableau.

espère que les partenaires sociaux parviendront à converger vers une position plus équilibrée qu'aujourd'hui, même si tous les désaccords ne pourront être résolus. Malgré l'impossibilité de modifier l'arrêté interministériel, des marges de manœuvre sont encore à disposition de la Direction pour parvenir à cette position équilibrée.

USAC-CGT

estime que le dispositif des RO est incompatible avec les petits sites dont les tours de service ne sont pas adaptés, ainsi qu'avec les centres non saisonniers. Par ailleurs, la précipitation avec laquelle ce texte a été rédigé a laissé la porte ouverte à des écarts réglementaires. Si ces derniers ont été recadrés, USAC-CGT ne peut que déplorer l'absence d'évolutions positives significatives.

Sollicite des précisions sur la gestion des comptes pour les agents en fin de carrière.

considère que ce texte compliqué n'apporte aucune amélioration par rapport au fonctionnement antérieur ni aucune réponse par rapport aux questions à traiter.

souhaiterait que la formulation « *personnel sous mandat syndical national* » soit maintenue en l'état, étant entendu que tous les personnels sous mandat national n'assument pas nécessairement 70 % de décharge syndicale.

FEETS-FO

prend acte de la volonté de la Direction d'évaluer sur la mise en œuvre des réserves opérationnelles, regrettant toutefois qu'une centaine d'heures aient été consacrées aux discussions sur le rappel durant l'heure et demie précédant la vacation, considérant que cette disposition semblait ambiguë sur le plan de la légalité.

regrette que ce texte ne réponde pas à ses propres objectifs, comme en témoigne le fait que le deuxième alinéa de l'article 2 établit, pour les organismes ne fonctionnant pas en équipe, un calcul des RO agent par agent et non jour par jour, alors même que l'article 1^{er} prévoit que les RO sont établies en cas de surcapacité d'un organisme. Cette formulation traduit bien le fait que le texte ne cherche pas à répondre à la gestion d'une surcapacité, mais à aboutir à une organisation du travail basée sur la logique d'un jour sur deux. Or cette volonté est tout à fait contraire à l'arrêté du 13 novembre 2002, qui stipule que le nombre de vacations est donné comme étant la durée du cycle moyennée sur deux cycles consécutifs. D'ailleurs, FEETS-FO s'étonne que le texte précise, dans son article 1^{er}, qu'il respecte les dispositions de cet arrêté, étant entendu qu'un texte n'a pas à préciser qu'il respecte les textes qui lui sont supérieurs dans la hiérarchie des normes.

ne comprend pas que la Direction cherche à imposer un dispositif unique pour des organismes fonctionnant de manière totalement différenciée, à savoir des organismes organisés en équipe et travaillant en cycle et des organismes qui ne travaillent ni en équipe ni en cycle. Par exemple, si la possibilité de poser des récupérations pour ramener le compte-temps à zéro s'avère bénéfique pour les centres organisés en équipe et en cycle, cette disposition s'avère en fait inéquitable, dans la mesure où elle fera ressortir des centres avec beaucoup de RO et des centres avec peu de RO, alors même que les règles de fonctionnement diffèrent entre les deux types d'organismes.

rappelle que les petits organismes soumis à des BO, des objectifs de gestion et un effectif de taille modeste ne sont pas en mesure de communiquer des BV. Si FEETS-FO n'ira pas jusqu'à demander le retrait des parties dédiées aux organismes organisés de manière individuelle, l'organisation demandera à la Direction de prendre davantage en compte la réalité de terrain à laquelle ils sont confrontés, d'autant que la complexité du texte sera extrêmement difficile à intégrer dans une gestion quotidienne.

USAC-CGT

regrette que le dialogue social n'ait pas été conduit de manière équilibrée, étant entendu que de premières communications sur les RO ont été diffusées dès la fin du mois d'août, en amont des réunions bilatérales avec les organisations syndicales.

souligne que les propositions d'activité ne peuvent pas être adressées au sein des petits centres, ce qui génère une inégalité de traitement, étant entendu que les centres concernés n'ont pas la possibilité d'être exonérés du retrait de 0,5 au compte-temps.

considère que le paragraphe stipulant que la programmation doit intervenir à J-45 manque cruellement de réalisme, sachant que ce préavis n'est absolument pas imposé au titre de l'activité syndicale.

partage l'avis d'UNSA-AC selon lequel cette décision bafoue totalement le principe d'un jour sur deux fixé dans l'arrêté de novembre 2002.

se réjouit que la possibilité de rappel à une heure et demie du début de la vacation ait été supprimée, tout en déplorant le manque de clarté entourant la formulation des rappels à J-1 et J-3.

demande à nouveau qu'un lien entre BO et BV soit établi sur les centres où les besoins opérationnels existent.

rappelle enfin qu'il est nécessaire d'identifier le jour off associé à une récupération.

SPAC-CFDT

constate que le dossier RO est loin d'être clos au regard des multiples remarques émises depuis une heure, regrettant par ailleurs que le CT DSNA en soit amené à fonctionner comme un groupe de travail.

rappelle n'avoir été que tardivement sollicitée pour une réunion bilatérale, alors qu'elle plaiderait en faveur d'une réunion plénière en amont de cette réunion de CT.

s'interroge sur la pertinence d'un tel dispositif, considérant que la performance ne sera pas au rendez-vous et qu'il ne fera qu'entretenir les crispations, compte tenu de sa rigidité, de sa complexité et de sa difficile application par les petits centres.

Le Président

ne s'attendait pas à ce que le texte présenté soulève l'enthousiasme des représentants des personnels. En revanche, il ne peut laisser dire qu'aucune mesure d'apaisement n'aurait été proposée par la Direction. Par exemple, l'administration a bien tenu compte du fait que de nombreux agents se plaignaient que le compte-temps au démarrage de l'année obère les efforts de l'année suivante. Si le texte demeure complexe, cette mesure d'apaisement permet de repartir sur des bases saines dès le début d'année.

propose de suspendre la séance le temps que les représentants de la Direction examinent les demandes des OS et rédigent une nouvelle version du document qui sera présentée au CT. Les membres de l'instance disposeront ensuite d'une demi-heure pour relire cette nouvelle mouture du texte avant la réouverture de la réunion et la soumission du texte au vote.

La séance est suspendue de 15 heures 05 à 15 heures 40.

Le Président

propose de répondre à quelques questions en suspens avant de distribuer la nouvelle mouture du texte aux représentants des personnels.

M. Blandel

signale d'abord que la méthode de calcul des JRH pourra être révisée si la DSNA parvient à atteindre, à l'été 2022, une meilleure performance qu'à l'été 2021.

confirme ensuite que les autorisations d'absence régies par le décret relatif à l'activité syndicale seront toujours d'actualité et donc exclues du dispositif relatif aux autres récupérations pour les contrôleurs.

s'engage à aider les sites ne fonctionnant pas en équipe dans la mise en œuvre des réserves opérationnelles, *via* un accompagnement des encadrants, qui ne seront pas laissés au dépourvu.

affirme qu'un agent s'appêtant à partir en retraite pourrait effectivement déposer, avant son départ, les reliquats de son compte pour solde de tout compte.

propose enfin aux membres du CT d'examiner le nouveau texte durant une trentaine de minutes et de rendre leur avis à l'issue de cet examen.

La séance est suspendue de 15 heures 45 à 16 heures 20.

Le Président

précise, avant de reprendre la discussion, qu'il inscrira à l'ordre du jour d'un futur CT DO un état des lieux du dispositif RO après six mois de mise en œuvre.

SNCTA

relève que la Direction a pris en compte certaines de ses demandes, tout en allant à rebours d'au moins l'une de ses revendications.

regrette le signal envoyé par la non-application des deux jours de récupération aux correspondants instruction et aux seconds correspondants RH, étant entendu que l'entièreté du dispositif reposera sur les gestionnaires RH.

comprend que l'administration refuse de proposer des JL supplémentaires aux centres dépourvus de JRH ou d'expérimentations, tout en considérant nécessaire que les quatre premières réunions de réseau dérogatoires soient attribuées sur les JMT.

estime que certains personnels intégrés dans le tour de service – comme les CDQI, CDQE ou chefs d'approche – devraient être intégrés au dispositif RO, au même titre que les contrôleurs et les ACDS.

M. Blandel

ne relancera pas la discussion à ce stade du débat. Si le bilan tiré après six mois de mise en œuvre fait apparaître des difficultés de fonctionnement au sein des services, le CT DO aura certainement la possibilité de faire évoluer certains critères et de procéder à des ajustements.

Le Président

s'engage effectivement à proposer un retour d'expérience en CT DO.

- UNSA-AC** demande si la formulation « *dans le respect de la réglementation* » apparaissant dans l'article 2 et l'article 7 couvre bien la note relative aux conditions de fonctionnement des tours de service 32 heures dans les organismes des listes 3 et 4.
- M. Blandel** le confirme.
- SPAC-CFDT** espère que les membres du CT DSNA pourront être invités en tant qu'experts au CT DO qui abordera le retour d'expérience de la mise en œuvre des RO.
- M. Blandel** confirme que les membres du CT DSNA seront conviés au CT DO.
- Le Président** n'exclut pas de révoquer le sujet en CT DSNA si le bilan technique proposé en CT DO ne donne pas satisfaction.
- SNCTA** estime nécessaire, dès lors que 100 % a été mis dans les JMT, de supprimer la référence aux JRO du paragraphe situé juste après le tableau de l'article 8.
- M. Blandel** en prend note.
- SNCTA** souhaite comprendre pourquoi les chefs d'approche et CDQE sont exclus du forfait alors qu'ils participent également au tour de service.
- M. Blandel** rappelle que ces personnels ne passent pas la totalité de leur vacation en tour de service, et qu'ils passent leur QCM et leur entretien individuel non pas sur des vacations de contrôle, mais dans le cadre des jours dus.
- Le Président** procède au vote :

Résultat du vote :

Pour : 0

Contre : SPAC-CFDT, FEETS-FO, USAC-CGT 5 voix

Abstentions : SNCTA, UNSA-AC 5 voix

Ne souhaite pas participer : 0

La nouvelle décision relative à la mise en œuvre des réserves opérationnelles dans les organismes de contrôle de la navigation aérienne fait l'objet d'un avis défavorable.

- SNCTA** explique les motifs de son abstention : malgré un certain nombre d'avancées et la prise en compte de plusieurs revendications, l'organisation reste convaincue que ce dispositif s'accompagnera de difficultés d'organisation, même si elle espère que le retour d'expérience à six mois permettra de rectifier le tir.
- FEETS-FO** explique son vote défavorable par le fait que les problématiques de fond évoquées tout au long du débat n'ont pas été résolues.
- USAC-CGT** n'observe aucune évolution significative qui l'aurait incité à passer d'un vote défavorable à une abstention.
- UNSA-AC** explique son abstention par le fait que ses trois principales demandes ont été entendues : préserver le principe d'un jour sur deux sur la période dans les groupes D et E ; revoir la pondération utilisée dans la méthode de calcul des JRH ; accorder une véritable valeur aux JRH en retirant l'équivalence entre JRH et JRO. Dans la mesure où la Direction manifeste son intérêt pour la reconnaissance attendue par les agents, l'organisation lui laissera le bénéfice du doute.
- SPAC-CFDT** s'est toujours opposé au dispositif des réserves opérationnelles et a plusieurs fois remis en question l'arrêté qui l'encadre. L'organisation confirme aujourd'hui sa position par un vote défavorable, malgré les amendements effectués ce jour, étant entendu que les grandes lignes semblaient déjà fixées d'avance. Eu égard à la complexité du texte, il est toujours légitime de se demander si le dispositif des RO est réellement adéquat pour accompagner la reprise du trafic déjà amorcée. Persuadée du contraire, l'organisation estime que ce dispositif est un outil technocratique ne résolvant pas les problèmes de sous-capacité et d'obsolescence technologique de la DSNA, et qu'il vient au contraire alourdir et rigidifier la gestion des ressources humaines, loin de l'agilité prônée.

Point 7 : Questions diverses

Le Président propose de lister les réponses apportées en séance aux différentes questions diverses, sachant que les questions non traitées feront l'objet de réponses écrites.

M. Meyer indique :

- que la question FEETS-FO relative à l'organisation de la DSNA a été traitée dans le cadre du point 3 de l'ordre du jour ;

- que la question USAC-CGT relative au rapport de la Cour des comptes a été traitée dans le cadre du point 3 de l'ordre du jour ;

- que les questions USAC-CGT relatives à MNL et Limoges ont été traitées dans le cadre du point 5 de l'ordre du jour ;

- que la question FEETS-FO sur le télétravail à la DO sera traitée en CT DO ;

- que la question USAC-CGT portant sur les effectifs ICNA pourra être traitée dans le cadre d'une plénière organisée avec l'ensemble des OS siégeant en CT ;

- que la question SNCTA relative aux accidents de service et les questions USAC-CGT sur le télétravail et le SNA Ouest feront l'objet de réponses écrites.

SNCTA s'enquiert du délai de communication de ces réponses écrites.

M. Meyer estime possible de les communiquer d'ici une quinzaine de jours.

USAC-CGT n'a entendu aucune réponse précise aux questions posées au sujet de MNL et Limoges. Plus généralement, l'organisation regrette que la Direction propose de répondre par écrit à plusieurs questions diverses, étant entendu que cette méthode ne s'avère clairement pas propice au dialogue.

M. Blandel a souligné, s'agissant du SNA Ouest, qu'il ne serait plus fait appel à des agents en congé pour pallier des défaillances, ce qui nécessitera de réfléchir à la mise en place d'astreintes et de contrats de service entre l'exploitation et la technique. Et précise que la question diverse concernant le SNA/O a été traitée.

Ajoute, s'agissant de MNL et de Limoges, que l'administration réfléchit à la régionalisation des entités, sachant que plusieurs hypothèses doivent être affinées avant d'examiner le sujet en groupe de travail.

Le Président ajoute que les questions n'ayant pu être oralement traitées ce jour pourront toujours être abordées à l'occasion de prochains CT si les réponses écrites ne suffisent pas.

USAC-CGT considère toujours qu'aucune réponse n'a été apportée à la question relative à MNL et Limoges, regrettant que la Direction renvoie la question vers un groupe de travail sans avoir pris de décision.

Le Président répète que le sujet de MNL et Limoges ne peut être davantage développé à ce stade, et qu'il devra nécessairement être approfondi dans le cadre du CT DSNA. De la même manière, les sujets ayant fait l'objet de réponses écrites insatisfaisantes pourront être remis à l'ordre du jour d'un prochain CT.

Remercie les membres du CT et met un terme à la séance à 16 heures 45.

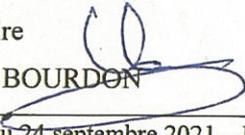
Le Président

Florian GUILLERMET



Le Secrétaire

Emmanuel BOURDON



Le Secrétaire-Adjoint

Christophe MERLIN

