



MINISTÈRE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

*Direction générale de l'Aviation civile*

*Secrétariat général*

**COMITE TECHNIQUE DE RESEAU  
DE LA DIRECTION GENERALE DE L'AVIATION CIVILE  
CT-R DGAC**  
Séance du 30 janvier 2020  
Procès-verbal

Le CT-R s'est réuni le 30 janvier 2020, sous la présidence de Mme Marie-Claire Dissler.

**Représentaient l'administration :**

Mme Marie-Claire Dissler .....	SG
Mme Myriam Habib.....	CAB DG
Mme Odile Cherel.....	CAB DG
Mme Caroline Tranchant.....	SG/SDP
Mme Françoise Bureau.....	ADJ SG/SDP
Mme Michelle Desjardins.....	DTA
Mme Anita Boone.....	DTA
M. Sylvain Ricq.....	DSNA
M. Jérôme Meyer.....	DSNA/SDRH
M. Eric Bruneau.....	DSNA/DO
M. Antonio Di Palo.....	DSNA/DO
M. Pascal Luciani.....	DSAC
M. Alain Laslaz.....	SNIA
M. Nicolas Cazalis.....	ENAC
Mme Cécile Le Berre .....	SG/SDF
Mme Valérie Sauvageot .....	SG/SDP/RDSP
Mme Karine Simon .....	SG/SDP/RDSP
M. Yohann Thomas .....	SG/SDP/RDSP
Mme Isabelle Lemarcis.....	SG/SDP/RDSP
Mme Christine Lombardo .....	SG/SDP/RDSP
Mme Anne Burnel .....	SG/SDP/RDSP
M. Benjamin Magassa .....	SG/SDP/RDSP
M. Philippe Michaud .....	SG/SDP/GCRH
Mme Sylvie Khatir.....	SG/SDPGCRH
Mme Nadine Klein .....	SG/SDP/CGO

**Représentaient les personnels :**

**Titulaires**

M. Pierre Gatignon .....	USAC-CGT
M. Hervé Sibille .....	USAC-CGT
M. Laurent Poncet <i>siégeant en qualité de titulaire</i> .....	USAC-CGT
M. Alain Belliard.....	UNSA-Aviation Civile
M. Christophe Merlin .....	UNSA-Aviation Civile
M. Dominique Thomas .....	FEETS-FO
M. Laurent Notebaert.....	FEETS-FO
M. Vincent Labonne .....	SNCTA
M. Jérôme Lautrette .....	SNCTA
M. Jean-Christophe Saluste.....	SPAC-CFDT

**Suppléants**

M. Franck Dupont.....	FEETS-FO
M. Jérémy Duchatelard.....	SNCTA
M. Dominique Ruiz.....	SPAC-CFDT

**Experts**

M. Frantz Chout .....	UNSA-Aviation Civile
M. Frédéric Liorzou .....	UNSA-Aviation Civile
M. Jérôme Caffin.....	FEETS-FO
M. Vincent Bachelier.....	FEETS-FO
M. Guillaume Sintès .....	SNCTA
M. Mikaël Freychet.....	SNCTA
Mme Tiphaine Lemaire-Marsot.....	SNCTA

## **Ordre du jour**

**Point n°1** : Approbation du procès-verbal du CT-R du 8 octobre 2019 (pour avis)

**Point n°2** : Lignes Directrices de Gestion fixant les orientations générales en matière de mobilité (pour avis)

- Projet de note relative aux lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de mobilité
- Projet de note de gestion interne définissant les critères et règles de fonctionnement en matière de mutation des ouvriers d'Etat
- Projet de note de gestion relative à la mobilité des ICNA
- Projet de note de gestion relative à la mobilité des IESSA
- Projet de note de gestion relative à la mobilité des TSEEAC

**Point n°3** : Formation initiale des IESSA (pour avis)

- Projet d'arrêté fixant les règles d'organisation générale et le contenu de la formation statutaire des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne

**Point n°4** : Présentation du bilan social 2018 (pour information)

**Questions diverses**

La séance est ouverte à 14 heures 40.

**Mme Dissler** ouvre la séance et excuse l'absence du directeur général, qui a dû se rendre chez la ministre, Madame Elisabeth Borne. Il lui faudra également quitter elle-même la séance à 15 heures 15 pour assister à une réunion au cabinet de notre secrétaire d'Etat, Jean-Baptiste Djebbari.

**UNSA-Aviation Civile** donne lecture de la déclaration suivante :

*« Alors que le projet de Protocole 2020 suscite déjà de bien vives inquiétudes au sein de tous les organismes, un nouvel élément vient apporter une terrible remise en cause de la fiabilité du dialogue social à la DGAC.*

*Le 24 janvier dernier, le Chef du CRNA-SE envoyait un courrier à l'ensemble des personnels de l'organisme, annonçant que "l'administration centrale a acté la mise en œuvre de l'expérimentation d'organisation du travail pour l'ensemble des contrôleurs du CRNA-SE à compter du 27 janvier 2020."*

*Pourtant, le 17 janvier 2020 s'est tenu un Comité Technique Spécial, qui a permis de constater, s'il le fallait, que ce projet d'expérimentation option 1 du protocole 2016, porté par le SNCTA, recueillait contre lui l'opposition de syndicats représentant 56 % des contrôleurs de l'organisme.*

*Or, ledit protocole prévoit que les expérimentations ne puissent être mises en œuvre qu'"à condition qu'elles ne suscitent pas l'opposition des syndicats représentant au moins un tiers des contrôleurs de l'organisme."*

*Un arbitrage que vous aviez rendu, M. le Directeur Général, dans le relevé de conciliation du 1<sup>er</sup> juin 2016.*

*Une règle reprise ensuite dans le protocole et acceptée entre autres par le Gouvernement, l'UNSA et le SNCTA.*

*Aussi Monsieur le Directeur Général, que s'est-il passé ?*

*Que s'est-il passé pour qu'un engagement protocolaire soit foulé aux pieds, alors même que vous demandez aux organisations syndicales et à vos directions de négocier et conclure un nouvel accord ?*

*Cette remise en cause d'un engagement formel pris par vous-même et le Gouvernement n'est pas acceptable.*

*Au-delà de cette question de confiance à l'égard de la parole hiérarchique, désormais bafouée, les éléments utilisés pour justifier ce désaveu sont source d'une montée en tension encore jamais constatée au sein du CRNA-SE.*

*Il est de la stricte compétence des organisations syndicales, de décider sur quelle base elles fondent leurs positions (Organes directeurs, Assemblées générales...). Le SNCTA a lui décidé unilatéralement d'une consultation en ce début d'année.*

*Dès lors, il n'appartient pas à l'UNSA-ICNA de commenter ce qu'ont pu décider de faire de cette proposition de consultation du SNCTA, les adhérents de ce syndicat, leurs sympathisants, mais également tous les autres, d'autres qui à aucun égard n'ont eu à se sentir concernés par cette offre.*

*En revanche, il nous remonte de premiers témoignages, que le SNCTA aurait bénéficié des moyens de l'État pour organiser sa consultation, des moyens matériels et des moyens humains, en dehors de toutes les conventions de dialogue social nationales comme locales.*

*Monsieur le Directeur Général, pouvez-vous confirmer ou infirmer la participation de l'administration à cette consultation du SNCTA ?*

*Rappelons-nous que parmi les 7 critères de représentativité d'une organisation syndicale, l'Indépendance en est un à part entière.*

*S'il s'avérait que le SNCTA avait bénéficié des moyens de l'État pour organiser cette consultation partisane, et que l'Administration s'appuyait sur celle-ci pour contourner Protocole et Comité Technique, alors cette Indépendance serait sérieusement compromise.*

*Revenons à la genèse de cette disposition protocolaire :*

*- Pourquoi un tiers : parce que sur un sujet aussi fondamental que l'organisation du travail, une évolution aussi importante que la mise en place de ces expérimentations doit recueillir un large consensus des organisations syndicales, au-delà d'une simple majorité.*

*- Pourquoi les organisations syndicales : parce que dans des métiers aussi prenants que le sont ceux des ICNA, les performances collectives, et à la première d'entre elles la sécurité, reposent sur une sérénité indispensable à préserver en tout temps, incompatible avec les tensions induites par des débats individuels.*

*L'UNSA-ICNA constate et déplore que la consultation du SNCTA localement, et l'instrumentalisation qui en a été faite par l'administration à l'issue, conduisent à des oppositions fortes et à un climat délétère, qui risquent d'avoir des conséquences sérieuses et durables. Il est de votre responsabilité, M. le Directeur Général, de garantir le retour à des conditions de sérénité compatibles avec l'exercice des missions de sécurité.*

*Cela doit passer par un retrait de l'expérimentation et des notes de service afférentes, et la reprise des négociations avec l'ensemble des Organisations Syndicales du CRNA autour de la transformation 4F afin que soit proposé par l'administration un projet de transformation qui recueille l'adhésion des personnels du CRNA-SE. »*

**FEETS-FO** aborde le sujet du protocole et demande des précisions sur la méthode et le calendrier. L'administration a obtenu des réponses à certaines de ses questions et est donc désormais en mesure d'exposer ces avancées. Pour poursuivre ces négociations, il faut pouvoir analyser ce qui a été obtenu. Il paraît important d'avoir un retour et des propositions de la part du secrétariat général pour continuer à négocier sur des bases concrètes. Concernant le calendrier, le directeur général a parlé de la nécessité de réussir ces négociations avant les municipales. Il souhaite savoir si cette échéance de fin février sera tenue. Dans le cas contraire, une dérive est à craindre.

**USAC-CGT** annonce partager le point de vue exprimé par UNSA-Aviation Civile. La décision du chef du CRNA/SE ne respecte pas les règles prévues dans le protocole 2016-2019 et ne doit donc pas être validée. Des dysfonctionnements du même ordre se sont par ailleurs produits à l'ENAC et la position adoptée sera donc la même.

Le calendrier des négociations protocolaires semble tendu et difficile à tenir d'ici la fin février. Une analyse est indispensable pour appréhender les dérives que le projet d'arrêté 2020, relatif à l'organisation du temps de travail des ICNA, et qui est au cœur des discussions, pourrait engendrer. Dans ce contexte, l'échéance de fin février semble difficile à tenir. Il est souhaitable de prolonger les débats pour avoir une discussion plus sereine et constructive.

**SPAC-CFDT** rappelle s'être exprimé négativement sur les distorsions dans l'application du protocole social dans le cadre de la mise en place des expérimentations.. Il est souhaitable que l'administration se ressaisisse, car elle envoie un mauvais signal aux personnels en avançant par la force en dehors du cadre validé avec les organisations syndicales.

**SNCTA** rappelle que certains tours de service ont été validés en réunion de conciliation sans que personne ne puisse s'exprimer sur le sujet. La méthode est en conformité avec les dispositions du protocole 2016-2019.

Il donne lecture de la déclaration liminaire du SNCTA :

*« Ce comité technique DGAC intervient alors que les négociations protocolaires sont en cours. Celles-ci durent bien plus longtemps que prévu initialement. Concernant les contrôleurs, les négociations sont en effet nécessairement longues car il s'agit entre autre d'écrire un nouvel arrêté*

*d'organisation du travail qui sera annexé au Protocole. Ces négociations nous amènent à regrouper, préciser et étoffer plusieurs arrêtés actuellement en vigueur. Il s'agit donc d'un travail considérable nécessitant rigueur et précision car ce texte servira a priori de cadre pour de nombreuses années.*

*S'appuyant sur ses instances dirigeantes, sur ses commissions, sur ses sections et plus généralement sur sa politique redéfinie en congrès il y a moins d'un an, le SNCTA est dans une démarche soutenue de négociations. C'est un exercice difficile car il y a, chez nos mandants ou plus largement chez les personnels, des attentes, des impatiences, des incompréhensions et des craintes naturelles souvent amplifiées par la difficulté d'informer voire par la désinformation involontaire ou volontaire de certains.*

*À ce stade, le SNCTA n'est d'accord ni avec un certain nombre d'éléments de la V1 du Protocole, qu'il s'agisse de points techniques ou des contreparties sociales, ni avec certains articles de la V0 de l'arrêté. Il faut d'ailleurs rappeler que des parties structurantes sont encore en cours d'écriture. En l'état actuel des négociations, le SNCTA considère que les éléments bloquants peuvent toujours être corrigés dans un cadre non conflictuel.*

*Le SNCTA s'inscrit donc à la fois dans la lettre et dans l'esprit d'un dialogue social constructif, en particulier pour ces négociations protocolaires. Cependant, si cela va de soi, le SNCTA rappelle qu'il conditionnera sa signature à l'absence et la présence de certains éléments dans le Protocole et dans l'arrêté. Les négociations continuent. »*

**Mme Dissler** prend note des positions exprimées sur l'expérimentation et rappelle que cette dernière s'inscrit dans un contexte de besoin de formation pour 4 Flight afin de répondre aux attentes des compagnies aériennes qui ont besoin de capacité. Il faut également expliquer au parlement que les budgets conséquents en matière d'investissement concernent des projets qui seront prochainement mis en œuvre.

Au sujet du protocole en général, les travaux sont en cours. Ils sont sérieux et approfondis et s'avèrent plus longs que ce qui avait été initialement prévu. De nombreuses réunions bilatérales ont lieu avec les organisations syndicales. Des travaux sont également menés en réunions interministérielles. Les avancées sont donc réelles. La stratégie consiste à obtenir un maximum d'éléments par la discussion avec la DGAFP et la DB pour limiter les points qui reviendront à l'arbitrage de Maignon. Dans ce cadre, le travail interministériel commence à être fructueux. Il est désormais nécessaire de faire un point plus précis lors d'une réunion sur l'état des lieux qui sera organisée en présence du directeur général, le 5 février. A l'occasion de cette réunion, il ne sera pas possible de présenter une V2 car l'arbitrage de Maignon ne sera pas rendu.

**FO** la remercie pour la programmation de cette réunion d'avancement et demande si la RIM sera déterminante pour le calendrier.

**Mme Dissler** indique qu'elle n'est pas en mesure de répondre sur ce point ce jour. Elle cherche à capitaliser sur les échanges constructifs avec les partenaires pour que certains sujets ne remontent pas en RIM.

*Le secrétariat adjoint de séance est assuré par USAC-CGT.*

<b>Point n° 1 : Procès-verbal du CT-R du 8 octobre 2019 (pour avis)</b>
-------------------------------------------------------------------------

*L'examen du procès-verbal de la réunion du 8 octobre 2019 est reporté.*

<b>Point n° 2 : Lignes Directrices de Gestion fixant les orientations générales en matière de mobilité (pour avis)</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Projet de note relative aux lignes directrices de gestion (LDG) fixant les orientations générales en matière de mobilité**

**Mme Tranchant** rappelle que les compétences mobilité et avancement des CAP ont été supprimées par la loi de transformation de la fonction publique, respectivement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et au 1<sup>er</sup> janvier 2021. En contrepartie, les administrations sont engagées à travailler avec les

organisations syndicales sur des lignes directrices de gestion présentées en CT. Ce document détermine de manière pluriannuelle les orientations générales en matière de mobilité.

Les LDG sont complétées par des notes de gestion de la mobilité relatives aux corps des ICNA, des IESSA et des TSEEAC.

Plusieurs bilatérales se sont tenues et le projet, amendé, a été envoyé à la DGAFP. Le document présenté ce jour a donc reçu l'accord de la fonction publique. Aucun processus n'impose de valider le document à la suite de l'apport de ces modifications. La DGAFP a apporté des commentaires à la marge.

Les modifications principales sont les suivantes :

- L'articulation entre les LDG du ministère, de la DGAC et de l'ENAC. Chaque entité aura ses propres LDG, mais devra vérifier qu'elles sont en cohérence avec les LDG des autres entités.
- La mobilité des personnels dits « équipement » en poste à la DGAC. Il s'est avéré que le ministère n'avait pas pris en compte dans ses propres LDG le sujet de la mobilité de ces personnels affectés à la DGAC. Après échange avec le ministère, il a été décidé de caler les personnels IPEF et TSDD sur les cycles de mobilité de la DGAC.
- Les TSEEAC primo-recrutés devaient accomplir une période de 5 ans sur leur premier poste, ce qui n'était pas conforme à la loi et au décret d'application. En effet, le raisonnement se fait désormais par typologie des fonctions et non par corps. Le raisonnement repose donc maintenant sur la détention d'une licence permettant d'exiger une durée d'affectation de 5 ans sur un premier poste.

Dans le champ d'application, il a été ajouté « les agents des corps du MTES exerçant leurs fonctions dans les services de la DGAC » afin de mettre en cohérence les LDG de la DGAC et du MTES.

La première grande partie des lignes directrices de gestion concerne la manière dont elles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité et les objectifs généraux en matière de mobilité. Le fonctionnement des services et les parcours professionnels des agents sont les principaux aspects de la mobilité. Un paragraphe a été introduit sur l'accompagnement des agents dans la construction de leur parcours professionnel et un autre sur les effectifs autorisés.

La deuxième partie explicite les modalités selon lesquelles les LDG visent à garantir un traitement équitable des candidatures. La loi introduit des éléments nouveaux. Par exemple, tous les postes doivent désormais être publiés sur la Place de l'emploi public.

L'organisation proposée en bilatérale conserve deux cycles de mobilités à des périodes identiques et élargit la mobilité au fil de l'eau. Cette mobilité s'arrête à un certain niveau d'encadrement. On conserve deux campagnes pour les autres postes, qui seront identiques aux pratiques observées jusqu'ici.

La vérification de l'adéquation des candidatures au poste est un critère essentiel pour la mobilité. Des notes de gestion seront présentées à ce sujet. Elles relèvent de la responsabilité de la DGAC. Les priorités légales sont rappelées.

Il a été décidé de prendre en compte des critères subsidiaires ayant trait notamment aux zones géographiques difficiles. La gestion de la problématique des candidatures conjointes a été maintenue. La durée minimale d'occupation des emplois représentait une difficulté pour le décret d'application d'août 2019. L'exigence d'anciennetés supérieures à celles qui figurent dans le décret ne peut intervenir qu'en tant que critère d'examen des candidatures. Comme indiqué précédemment, pour les TSEEAC dont les fonctions nécessitent l'obtention d'une licence, l'entrée se fera désormais par le métier et non par le corps.

Par ailleurs, la politique du « carton rouge » s'applique lorsqu'un candidat a été retenu en CAP et décide après la CAP de ne plus effectuer la mobilité sans avancer de bonne raison. Il est alors prévu de rejeter toute demande de mobilité pendant un certain temps. La DGAC souhaitait conserver ce principe. La DGAFP a demandé une reformulation de ce paragraphe, ce qui a été fait.

Enfin, les agents concernés par une fin de séjour à l'international ou en outre-mer, ou dans certaines autres situations particulières, pourront bénéficier de dispositions spécifiques pour leur réintégration.

Enfin, le processus de gestion des candidatures est également rappelé dans le texte.

### **Projet de note de gestion interne définissant les critères et règles de fonctionnement en matière de mutation des ouvriers d'Etat**

**Mme BUREAUD** précise que cet exercice a été l'occasion de formaliser des règles de gestion qui étaient issues de textes souvent anciens et de règles non écrites. Ces règles éparses ont été formalisées en bilatérales. Les notes de gestion seront portées à la connaissance des représentants du personnel et des agents.

Le contenu réaffirme la priorité à la compétence sous forme d'appartenance déjà existante à une famille professionnelle. Il est également souhaité la formalisation des conditions d'accès et d'examen des candidatures à des fonctions spécifiques, de type chef d'équipe et OMSIE, par un écrit. Un paragraphe porte également sur les situations particulières que sont les changements de familles professionnelles et les procédures de réorientation professionnelle.

### **Projet de note de gestion relative à la mobilité des ICNA**

**M. Meyer** souligne que le travail réalisé repose sur un travail préexistant dans les trois corps. Une note de travail entre les représentants du personnel en CAP et l'administration encadrerait déjà le traitement des candidatures. Le travail qui a été effectué s'appuie sur ce dispositif. Une réunion plénière avec les organisations syndicales a été organisée pour chacune des trois notes, concernant les ICNA, les IESSA et les TSEEAC. Toutes les organisations syndicales ont pu formuler des remarques et proposer des amendements et des correctifs. Le résultat provient d'un travail de construction progressive des différents critères de gestion effectué pendant plusieurs années.

La durée d'amortissement sur poste s'inscrit dans le cadre du décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique : il s'agit de la durée de poste après qualification, soit 4 ans pour les groupes A à C et 3 ans pour les groupes D et E. Par ailleurs, le calcul des critères d'ancienneté reprendra l'existant en tenant compte de l'ancienneté dans le corps pour les ICNA.

### **Projet de note de gestion relative à la mobilité des IESSA**

**M. Meyer** indique que cette note présente la difficulté relative à la durée d'occupation des postes. Jusqu'à présent, la mobilité pouvait intervenir à partir de 7 ans d'ancienneté dans le poste avec QTS et 14 ans sans QTS. Cette durée peut sembler longue et n'est pas compatible avec les 5 ans prévus par le décret.

Les durées minimales de poste ont donc été modifiées comme suit :

- pour les agents détenant une QTS, la durée minimale est raccourcie à 4 ans après la QTS (qui s'obtient en environ 3 ans).
- Aucune durée n'est prévue pour ceux qui n'obtiennent pas la QTS, car elle serait au maximum de 5 ans : ces situations seront traitées au cas par cas. Une bienveillance particulière sera appliquée aux agents qui souhaiteraient se rendre sur des sites peu attractifs.

## **Projet de note de gestion relative à la mobilité des TSEEAC**

**M. Meyer** indique que les ajustements nécessaires ont été faits pour tenir compte des LDG de la DGAC.

Il signale par ailleurs deux coquilles, d'une part dans la note de gestion ICNA, où il s'agit de réaffectation « hors cycle » et non « hors CAP », et d'autre part dans la note TSEEAC, dans laquelle il faut lire « fluctuation des dates des cycles » et non « de CAP ».

**UNSA-Aviation civile** rappelle que le décret prévoit dans son article 2 que tout projet de LDG doit requérir l'avis du Comité social, et, dans un département ministériel, du CT ministériel. Par conséquent, l'UNSA souhaite savoir si le document présenté en CT DGAC sera présenté en CT ministériel. Dans le cadre du titre 2, il faudrait se mettre en conformité avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

Dans l'article 11 alinéa 2, des dispositions particulières sont prévues, notamment sur les durées de tenue des postes. Celles-ci devraient faire l'objet d'un arrêté établi par les ministres concernés et le ministre de la Fonction publique. Or, les durées de poste ne sont pas conformes au décret et aucun projet d'arrêté n'est proposé dans le texte. L'UNSA souhaite donc savoir ce qui est prévu pour se mettre en conformité avec l'article 11.

Sur les LDG ICNA, aucune réponse n'a été apportée à la demande conjointe de plusieurs organisations syndicales. La mobilité relève désormais de la compétence des CT et non plus des CAP. Les organisations syndicales demandent la prise en compte de l'ancienneté centre pour les ICNA. Or, les documents prennent en compte exclusivement l'ancienneté dans le corps. Cela représente un problème de forme et de fond.

En outre, dans le paragraphe I-2 des orientations générales, il est noté « GS 32 heures (ICNA) », mais cela concerne également les TSEEAC. Dans l'article 2.6, il apparaît que l'application des règles de durée minimale est définie par la note de gestion interne. Or, pour les TSEEAC, la question de la durée minimale de 5 ans pour les primo-affectés est déjà notée. Cette phrase fait donc double emploi et doit être retirée.

**USAC-CGT** s'étonne qu'on évoque la concordance entre les lignes directrices de la DGAC et les lignes directrices ministérielles, car ces dernières n'ont pas encore été adoptées, le CTM n'ayant pu se tenir car les cinq organisations syndicales ont quitté la salle.

USAC-CGT considère que la loi de transformation de la fonction publique consacre une perte de transparence au niveau de la procédure mobilité, génératrice de recours. Ce mouvement perpétuel des dispositifs est facteur de désorganisation des services.

S'agissant des LDG DGAC, l'approche compétences repose sur les seuls conseillers mobilité carrière et les chargés de corps qui sont porteurs des seuls intérêts de l'administration. Il y a un grand flou dans la définition des postes au fil de l'eau qui va produire un télescopage avec la mobilité classique. Enfin, il convient de réintroduire le rôle des représentants des personnels en amont comme en aval, de réintroduire les aspects formation, d'assurer des moyens aux services RH et enfin, de mettre en place des outils et une procédure d'évaluation de cette nouvelle procédure.

**FEETS-FO** observe au sujet des ouvriers de l'Etat que la note de gestion comporte des éléments contenus dans les textes encore à l'étude du guichet unique. Les textes devront donc être repris sur cet aspect. Par ailleurs, les ouvriers de l'Etat n'ont pas de chargé de corps.

Concernant les agents non titulaires, FEETS-FO demande que l'on inscrive que les agents 84-16 sont bien inclus dans le dispositif.

Un éclaircissement est demandé sur la concordance entre les lignes directrices de la DGAC et celles du ministère. Pour le corps de TS, il apparaît que la primo-affectation est de 3 ans, sauf pour ceux qui sont détenteurs d'une licence, pour lesquels elle serait de 5 ans. Or, ces sujets de durée d'affectation qui ne sont pas clos relèvent de la discussion protocolaire. Le résultat est susceptible d'évoluer en fonction de la discussion, notamment en termes d'équilibrage entre les corps, du temps à effectuer sur le poste après obtention de la licence ou de la QTS.

Par conséquent, FEETS-FO considère qu'il n'est pas possible de voter ce jour sur les textes présentés, car ces points relèvent d'une discussion protocolaire qui n'est pas close.

**SNCTA** s'enquiert de la procédure à suivre du fait de l'absence de validation des LDG du ministère.

**SPAC-CFDT** salue le travail qui a été effectué dans un cadre contraint. Le point positif est la persistance de deux périodes de mobilité, ce qui correspond à une attente forte des agents. En revanche, les points négatifs concernent la relation entre l'employeur et l'agent. Aujourd'hui, rien n'est tracé en matière de retour vers les agents non retenus. Il manque des précisions pour la gestion de situations complexes comme, par exemple, les arrêts de formation. La CFDT regrette également l'exclusion totale des organisations syndicales dans le processus, qui réduira la capacité des agents à faire entendre leur cas individuel dans des contextes de mobilité difficile. Le retour d'expérience annuel implique que ces lignes directrices de gestion puissent être modifiables annuellement dans un cadre clair, ce qu'il convient d'indiquer.

Enfin, il aurait été souhaitable que les membres du CT reçoivent ces textes modifiés plus tôt avant le CT.

**USAC-CGT** demande la reprise des critères relatifs à l'ancienneté de poste concernant les ICNA qui n'apparaissent pas dans les lignes directrices de gestion.

Par ailleurs, concernant le paragraphe 2.4 sur les organismes dont l'approche est ou sera transférée, une phrase indique que « les agents sont prioritaires sur les postes d'instructeur de la circulation aérienne ». Des questions se posent sur le maintien de la mention d'unité à leur retour à l'ENAC.

**FEETS-FO** signale qu'il manque une partie sur les recours dans le texte présenté. En effet, seul le décret les évoque. Il serait cependant nécessaire de réfléchir aux modalités de ces recours.

**SPAC-CFDT** souligne que les notions de primo-affectation ou de postes à profil apparaissent dans l'arrêté sans être accompagnées de définitions. Or, si un agent devait ester en justice, il faudrait que ces notions soient définies, car elles ne sont pas connues à l'extérieur de la DGAC.

**USAC-GGT** demande s'il sera toujours possible d'obtenir des postes en RZGE pour les agents du ministère travaillant à la DGAC.

**Mme Tranchant** explique au sujet de l'articulation entre les LDG du ministère et celles de la DGAC que les deux projets avalisés par la DGAFP sont considérés comme cohérents entre eux. Le ministère a réuni deux fois son CT. La discussion n'a cependant pas pu avoir lieu au sein de cette instance. Toutefois, la DGAC et le ministère sont en lien constant. Les LDG de la DGAC et celles du ministère sont distinctes, mais cohérentes. Les LDG de la DGAC passeront en CT de la DGAC, mais pas en CTM.

Par ailleurs, le GT du protocole piloté par la DSNA viendra alimenter les LDG.

A ce stade, l'existant a été pris en compte, y compris pour les TS primo-affectés (durée minimale de 5 ans qui est en vigueur depuis de nombreuses années). Par conséquent, la phrase sur la période de 5 ans pourrait effectivement ne figurer que dans la note annexe et pas dans le corps des LDG.

Dans sa déclaration, la CGT relève que le texte n'entre pas dans le détail de la procédure, ce qui est exact, car il ne s'agit de lignes directrices et non de procédures. Il est toutefois inexact d'affirmer que les règles d'équité n'ont pas été prises en compte. Le rôle des organisations syndicales ne disparaît pas en amont avec la tenue de réunions bilatérales et pour le traitement des cas particuliers. Le « etc. » visant les postes offerts à la mobilité au fil de l'eau a été supprimé ainsi qu'il en avait été décidé en bilatérale. La liste exhaustive pourra être publiée ultérieurement.

L'annexe sur les ouvriers d'Etat est calée sur le texte guichet unique. S'agissant du chargé de corps ouvrier, l'administration y réfléchit.

Un retour d'expérience annuel est effectivement envisageable sur les LDG. Il faut cependant aboutir rapidement, car il s'agit de la condition indispensable pour lancer de nouvelles mobilités.

Une partie sur les recours pourra effectivement être rédigée et les définitions de certaines notions pourront être précisées.

Sur le RZGE, il était initialement prévu que le ministère garde la main sur les mobilités des personnels travaillant à la DGAC, mais il semble finalement préférable que la DGAC ait la main sur ces personnels.

**M. Meyer** précise que rien n'a été inventé qui n'existait pas déjà. L'administration ne souhaite pas révolutionner les critères, qui peuvent néanmoins évoluer dans le temps.

Concernant l'ancienneté, les discussions ont été menées avec toutes les organisations syndicales de la DGAC et les bureaux nationaux. Dans la pratique, beaucoup de bureaux nationaux ont considéré que les capistes étaient les mieux au fait du sujet pour participer à ces discussions, mais les bureaux nationaux eux-mêmes étaient invités. Pour certains corps, les représentants des syndicats représentatifs en CAP n'étaient pas les seuls présents.

Le résultat des discussions en région a été présenté par e-mail aux organisations syndicales et certaines ont fait part de remarques qui ne modifiaient pas de manière substantielle le contenu.

La prise en compte de l'ancienneté pour les ICNA fait l'objet d'un débat en CAP. En effet, les trois organisations syndicales représentatives des ICNA ont trois modes différents de calcul de l'ancienneté. Sans pour autant révolutionner l'existant, une discussion peut être ouverte sur ce sujet, dans un cadre protocolaire ou en dehors. Il semblait cependant plus sage de rester dans l'immédiat sur l'existant, qui ne correspond pas effectivement aux modes de calculs de toutes les organisations syndicales. L'expérience sera évaluée au titre de l'ancienneté, ce qui n'est pas éloigné des critères d'ancienneté. Il n'est pas problématique pour l'administration d'avoir un critère d'ancienneté fort pour l'affectation sur les postes de PC, mais il a été décidé de maintenir le critère existant.

Concernant la question de l'équilibre entre les différents corps, les critères sont différents selon les corps, notamment sur la durée de poste, qui peut être de 3 ou 4 ans après obtention de la QTS, ou de 5 ans après obtention de la licence. Une réflexion sur la convergence des critères pourrait être intellectuellement intéressante, mais cette convergence ne serait ni simple ni rapide. La date de prise en compte du calcul d'ancienneté a cependant été harmonisée pour tous les corps.

Concernant la cohérence du déclassement des approches, il faut effectivement retirer la phrase « donnant priorité sur les postes d'ICA à un ICNA étant sur une approche déclassée », car ce n'est plus pertinent.

**UNSA-Aviation Civile** s'enquiert de l'article 11 du décret qui fait référence à un arrêté pris conjointement entre les ministres concernés et le ministre chargé de la Fonction publique précisant les postes, la durée d'affectation requise et les modalités. **Mme Tranchant** convient que le choix de la DGAC n'a pas été de recourir à un arrêté. Il s'agit effectivement d'un critère de gestion qui servira à départager les candidats. **UNSA-Aviation Civile** objecte que la rédaction indique que la candidature ne sera pas retenue si le critère n'est pas rempli. Cela revient à la durée minimale ou maximale d'occupation de poste inscrite dans l'article. En cas de candidatures multiples, ce serait compréhensible, mais pas lorsqu'une seule candidature est présentée.

**M. Meyer** estime qu'il est certes possible d'assouplir la rédaction du texte. Toutefois, on ne peut pas considérer qu'il n'existe pas de durée minimale d'occupation du poste. Un agent qui aurait moins de 4 ans d'occupation d'un poste de PC ne peut en effet pas prétendre à une mobilité.

**UNSA-Aviation Civile** demande si on empêchera la mobilité d'un agent sur une durée qui pourrait être supérieure à 5 ans sans prendre d'arrêté ou si ce critère sert à départager des candidats. Si le candidat est le seul, il devrait pouvoir obtenir la mobilité, y compris s'il n'a pas 7 ou 8 ans d'ancienneté sur le poste.

**M. Meyer** demande si un agent qui serait seul candidat sur un poste après avoir obtenu sa qualification en 5 ans devrait selon l'UNSA obtenir sa mutation.

**UNSA-Aviation Civile** répond positivement.

**Mme Dissler** considère qu'il faut tenir compte de l'impact global sur l'administration. Quand l'agent commence seulement à rentabiliser l'investissement entrepris par l'administration, celle-ci peut souhaiter qu'il rentabilise cet investissement avant de le muter. La règle fixant les durées minimales couvre cet objectif.

**UNSA-Aviation Civile** annonce que son vote sera défavorable si l'administration ne présente pas d'arrêté.

Par ailleurs, l'UNSA demande s'il est prévu une note sur l'ouverture des postes en recouvrement, dans la mesure où les notes sont distinctes selon les corps.

**Mme Tranchant** précise que le document LDG s'applique à tous. Les autres documents sont des déclinaisons.

**Mme Dissler** constate que l'administration présente ce jour un texte ayant un défaut de maturité. Toutefois, il a l'atout de maintenir deux campagnes de mobilité, qui était un point majeur ayant conduit aux difficultés rencontrées en CTM. Il est important d'acter ce point. Ces LDG devront effectivement être retravaillées, mais elles ont le mérite d'exister. Elles visent essentiellement à reproduire l'existant.

Un accord est intervenu sur plusieurs points. Le bilan de mise en œuvre peut comprendre un retour d'expérience annuel. En outre, elle accepte d'ajouter le fait que les agents peuvent exercer leur droit de recours et est également sensible à la demande des organisations syndicales concernant leur rôle. Un paragraphe 2.10 précisera que les organisations syndicales représentatives au CT de la DGAC peuvent demander une réunion bilatérale à l'administration pour évoquer la mobilité d'un ou plusieurs agents à leur demande. Elle propose de soumettre au vote le document ainsi amendé.

**SNCTA** observe que ce texte comprend des défauts de rédaction, outre des problèmes de maturité. Certains points peuvent en effet prêter à confusion. Des paragraphes du chapeau devraient être dans la ligne ICNA. Il faudrait du temps pour reprendre les textes, déplacer des parties et en re-rédiger d'autres avant de voter. Aucun élu ne souhaite voter un texte dont il ne maîtrise pas la rédaction, dans lequel les modifications ne sont pas inscrites et sur lequel de nouvelles remarques pourraient être émises.

**USAC-CGT** partage cette position sur un éventuel vote. La possibilité de recours pour un agent est la règle. Une procédure de notification de la décision intervient en amont et il faut connaître le délai pour l'exercice de ce recours. Certes, introduire la place des organisations syndicales est positif, car cela limite le risque d'arbitraire ou de manque de transparence. En dépit de ces avancées, les organisations syndicales ne peuvent pas voter un texte qui nécessite encore de nombreux ajustements.

**UNSA-Aviation Civile** considère qu'il faudrait une réunion plénière, dédiée notamment au sujet de l'ancienneté dans le centre concernant les ICNA. Le texte actuel ne comporte pas de point bloquant, mais des problèmes de forme entraîneraient un vote défavorable.

**SPAC-CFDT** prend note des propositions de la Direction, qui nécessitent d'être écrites. Il serait notamment nécessaire d'être plus précis sur le retour d'expérience annuel et d'explicitier que les LDG seront modifiées de manière annuelle. L'administration doit s'engager sur les modalités de cette modification. La CFDT note la volonté de progresser, mais estime que la demande de vote intervient trop tôt. Les organisations syndicales ne peuvent pas s'engager sur un texte sur de seules expressions de bonne volonté. Il faut consacrer davantage de temps au sujet en se réunissant pour le faire progresser. En outre, l'expression en bilatérale diverge des remontées du terrain. Les organisations syndicales ont reçu les textes avant Noël et en sont à une période de première remontée.

**FEET-FO** appuie les propos des autres organisations syndicales, car le texte ne lui semble pas assez mature pour être proposé au vote.

**Mme Dissler** rappelle les modifications qu'elle se propose d'apporter aux textes :

- la correction des coquilles,
- l'incorporation d'une phrase sur le recours, sans fixer les procédures, ce qui n'est pas l'objet de ce document,
- l'adjonction d'une phrase pour signaler le rôle des organisations syndicales, que les agents peuvent saisir. En effet, le règlement général de protection des données personnelles interdit de communiquer des informations concernant les demandes de mobilités individuelles dès lors que les CAP n'ont plus cette compétence. Les agents peuvent individuellement informer les organisations syndicales de leurs souhaits de mobilité, mais l'administration n'en a pas le droit.

Ces propositions lui semblent correspondre aux remarques essentielles des organisations syndicales. Elle souligne la singularité de ces lignes directrices par rapport à celles du ministère. En outre, elle rappelle qu'elle s'est battue pour maintenir deux campagnes devant la secrétaire générale du ministère qui n'en voulait qu'une. Un vote défavorable fragiliserait cette position. Par ailleurs, une campagne de mobilité devrait intervenir au printemps, donc commencer vers fin mars à début avril. Un retard risque de se produire si le texte n'est pas voté.

Elle souhaite donc soumettre donc le texte au vote ce jour.

**SNCTA** annonce qu'il souhaite exposer ses remarques et qu'elles soient prises en compte avant le vote du texte.

Dans le texte chapeau, l'indication « ultérieurement » relative à la présentation des autres LDG devrait être précisée par une date. Il demande s'il s'agira d'un autre texte ou d'un amendement apporté à celui-ci et, le cas échéant, s'il est pertinent de laisser dans un texte, qui n'est pas voué à évoluer, un paragraphe qui signifie que des évolutions ultérieures se produiront.

**Mme Tranchant** précise qu'il s'agit d'un autre texte. Tous les ministères procèdent de la même manière. La première échéance est la mobilité. Il restera plus de temps pour travailler sur les autres points.

**SNCTA** estime que l'absence de date n'est pas rassurante.

**SNCTA** indique qu'à la page 2, il apparaît que les LDG s'appliquent au BEA et à l'ENAC, mais l'ENAC est clairement visée dans l'annexe 3 parmi les établissements publics qui devraient appliquer les LDG ministérielles. Le BEA est quant à lui rattaché au ministère.

**Mme Tranchant** confirme que la DGAC a autorité de gestion pour le BEA et il est indiqué que l'ENAC a ses propres LDG.

**Mme Dissler** ajoute que l'ENAC a ses propres LDG en tant qu'opérateur. Il présentera son propre texte à son CT.

**SNCTA** s'enquiert des personnels qui iraient de la DGAC à l'ENAC et inversement.

**Mme Tranchant** précise que le fonctionnement sera similaire à ce qui est prévu pour les personnels qui passent du ministère à la DGAC. L'ENAC fera en sorte que ses LDG soient cohérentes avec celles de la DGAC.

**M. Cazalis** le confirme.

**Mme Tranchant** estime que la rédaction du texte est claire et protectrice.

**SNCTA** évoque les GS 32 heures, le GT effectifs IESSA et demande l'ajout du GT effectifs ICNA.

**Mme Tranchant** convient d'ajouter le GT effectifs ICNA.

**SNCTA** évoque les mobilités au fil de l'eau mentionnées au point 1 du paragraphe II. La notion de poste stratégique n'est pas explicitée. En outre, la définition indiquée semble vague. Il faudrait préciser à quelle catégorie elle s'applique, car la notion de chef de bureau est floue à la DSNA.

**Mme Tranchant** indique que cela reprend ce qui se pratique déjà pour les postes exclusivement ouverts à la catégorie A+. La notion d'équivalence est claire et chacun comprend le positionnement d'un chef de bureau.

**Mme Dissler** annonce qu'elle doit quitter la réunion. Elle laisse la présidence à Madame Tranchant et souhaite que l'instance parvienne à un accord.

*La séance est suspendue de 15 heures 20 à 15 heures 35.*

**SNCTA** salue l'écoute dont l'administration a fait part. Toutefois, le texte n'est pas abouti du fait d'incohérences et de contradictions entre le chapeau et les notes spécifiques. Des réécritures sont donc nécessaires. Cela entraînera des changements rédactionnels, ce qui ne permet pas d'envisager de voter sur le texte ce jour. Le SNCTA souhaite donc interrompre la reprise exhaustive des demandes de modifications pour reprendre ce travail dans une réunion ultérieure afin d'aboutir à un texte abouti qui soit en mesure d'être soumis au vote.

**Mme Tranchant** souligne que la campagne commencera fin mars. Les LDG devront donc avoir été publiées d'ici fin mars. Les LDG ne sont pas des procédures. Il sera donc peut-être nécessaire d'écrire de nouvelles procédures ultérieurement.

Le rôle des organisations syndicales dans les situations individuelles est conforme au décret. Lorsque des représentants syndicaux seront saisis par un agent, l'administration étudiera sa situation, mais la compétence des CAP a *de facto* disparu.

Par ailleurs, la durée limite de 5 ans dans le poste inclut l'amortissement de la qualification. La modification du texte prendra en compte les remarques formulées en CT-R, mais le texte devra rester conforme à la loi et à son décret d'application.

**M. Meyer** rappelle que la loi précise que les mobilités sont prévues sous la condition de bon fonctionnement du service. Il sera toujours possible de trouver une rédaction souple, par exemple « recommande », ce qui ne nécessite pas de passer par un arrêté. Si un agent objecte qu'il n'a pas obtenu une mutation au bout de trois ou quatre ans sans avoir amorti l'investissement sur sa qualification, on lui opposera le bon fonctionnement du service. Ces situations particulières de non-respect de la durée prévue ont déjà été traitées en CAP.

**UNSA-Aviation civile** objecte que ce sera différent, car les organisations syndicales ne seront plus présentes.

**M. Meyer** considère que les organisations syndicales interviendront toujours, dans d'autres cadres, pour traiter les cas particuliers.

**Mme Tranchant** souligne que le rôle des organisations syndicales pour les situations individuelles sera précisé dans les lignes de gestion. Il ne semble pour autant pas nécessaire d'instaurer un carcan plus visible.

L'administration peut retravailler le texte en tenant compte des remarques formulées en CT par les organisations syndicales. Il semble utile de prendre ce temps et présenter ce texte modifié en CT. Le consensus ne sera probablement pas obtenu sur l'ensemble des points, mais le texte devra être mis en application pour la campagne à venir.

**SPAC-CFDT** accepte la proposition de renoncer au vote ce jour et d'améliorer le texte.

**FEETS-FO** suit cette position.

**Mme Tranchant** précise que l'administration retravaillera sur le texte en prenant en compte les remarques constructives qui ont été formulées, mais que le texte ne changera pas fondamentalement.

*Le vote du texte est reporté.*

**Point n° 3 : Formation initiale des IESSA (pour avis)**

**Projet d'arrêté fixant les règles d'organisation générale et le contenu de la formation statutaire des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne**

**Mme Sauvageot** rappelle que le dispositif concerne les lauréats du concours externe de niveau ouvert aux détenteurs d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau I (Bac+5) qui suivent une formation de deux ans à l'ENAC. Il s'agit de définir le contenu de la formation statutaire pour ces personnels et de réécrire le dispositif de formation initiale. Ce travail a été effectué avec la DSNA et l'ENAC.

**UNSA-Aviation Civile** note que ce projet d'arrêté acte la filière de recrutement parallèle. L'UNSA souhaite avoir un retour sur cette voie à Bac+5 dans le contexte d'une crise d'effectifs à venir. Pour atteindre l'objectif minimal de 60 recrutements par an, il faudra s'assurer d'avoir suffisamment de candidats et s'interroger sur les différentes filières.

**Mme Tranchant** confirme qu'un retour d'expérience est prévu. La réflexion sur les filières est en cours.

**M. Meyer** estime que ce travail dépasse le travail protocolaire. Les premiers retours sur ce recrutement à Bac+5 seront nécessaires pour affiner la stratégie de recrutement. La capacité de recrutement à Bac+2 en concours externe et interne est bornée. Tout recrutement supplémentaire doit impliquer de trouver de nouvelles filières, dont la filière Bac+5.

**UNSA-Aviation Civile** observe que l'ajout d'une filière de recrutement en concours externe est un travail de longue haleine. Il faudrait travailler rapidement dans le cadre du protocole.

Il est procédé à un vote.

*Le projet d'arrêté fixant les règles d'organisation générale et le contenu de la formation statutaire des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne est approuvé par 7 voix favorables (FEETS-FO, SNCTA, UNSA-Aviation Civile et SPAC-CFDT) et 3 abstentions (USAC-CGT).*

**Point n° 4 : Présentation du bilan social 2018 (pour information)**

**Mme Tranchant** présente une synthèse du bilan social 2018.

Pour l'emploi et le temps de travail, on constate une stabilité globale, malgré des variations de l'effectif selon les années en fonction de l'effet « élèves ». La répartition spatiale évolue peu. La DGAC est une administration plutôt masculine : 31 % des agents sont des femmes et 69 %, des hommes. La pyramide des âges montre que la tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-49 ans. 6,77 % des agents travaillent à temps partiel, dont 66 % de femmes.

**SNCTA** souhaite avoir des éléments par corps avec des données genrées pour les catégories techniques notamment.

**Mme Tranchant** prend note de cette demande.

Les arrêts maladie sont un indicateur important, qui est suivi avec attention. Le nombre d'agents en arrêt maladie est en baisse sensible en 2018 par rapport à 2017, mais le nombre de jours moyen d'arrêts maladie est en hausse (effet jour de carence).

Les mobilités ont concerné 731 agents en 2018, dont 28 % d'ICNA.

235 postes techniques ont été offerts au recrutement par concours (207 admis, dont 155 hommes et 52 femmes) et 24 postes administratifs (24 admis, dont 20 femmes). 131 mouvements d'agents ont eu lieu par détachement ou mise à disposition, dont une large proportion à l'international.

**SNCTA** souhaiterait avoir des statistiques genrées pour les inscrits aux concours également.

**M. Cazalis** confirme qu'il est possible d'extraire cette statistique.

**M. Meyer** souligne qu'il faudrait aussi disposer de statistiques sur l'ancienneté des candidats par genre pour que ces statistiques soient parlantes.

**Mme Desjardins** constate qu'à l'ENAC, les trois dernières promotions étaient quasiment totalement masculines, ce qui doit susciter une réflexion. L'ENAC a été sollicitée pour entreprendre un travail sur les demandes de recrutement et auprès des écoles pour attirer davantage de femmes. La régression des candidatures féminines au cours des dernières années est en effet flagrante.

**M. Cazalis** convient d'une baisse du nombre de femmes candidates, notamment sur le concours IEEAC.

**Mme Tranchant** présente la masse salariale (1,183 milliard d'euros), qui se répartit par catégories d'emplois (45 % ICNA, 27 % IESSA et TSEEAC, 23 % administratifs et cadres et 5 % personnels navigants et ouvriers) et par typologie de dépenses (indiciaire, indemnitaire, cotisations, prestations sociales, etc.).

La rémunération nette mensuelle moyenne est un indicateur perfectible, qui montre un écart mensuel moyen au détriment des femmes, sauf dans les catégories A et C.

**FEETS-FO** demande des précisions sur le calcul de l'indicateur.

**Mme Tranchant** souligne qu'il faut affiner la méthodologie et que la méthodologie de comparaison des carrières est en cours d'élaboration.

**FEETS-FO** constate que ce tableau révèle une différence qu'il faudra examiner.

Par ailleurs, selon le document, un ouvrier d'état de groupe 5 serait mieux rémunéré qu'un ouvrier d'état HCC de fin de carrière.

**Mme Tranchant** confirme qu'il s'agit d'une coquille.

La rémunération moyenne des infirmières n'a pas baissé, mais une modification de la constitution de leur rémunération donne à tort cette impression.

Concernant les faits marquants relatifs aux conditions de travail, les premières actions du plan QVAT mises en œuvre ont concerné l'ajout de la partie QVAT à l'entretien professionnel, l'extension du séminaire de prévention des RPS à de nouveaux bassins d'emploi, le questionnaire sur les TMS et son analyse, l'enquête télétravail et la réflexion sur le travail isolé.

79 accidents de travail ou de service avec ou sans arrêt ont été enregistrés, ce qui représente une baisse, sauf pour les ouvriers. La vigilance doit être maintenue. Le nombre de jours d'arrêt de travail est en forte diminution malgré une légère augmentation du nombre d'accidents donnant lieu à un arrêt de travail. On constate en revanche une augmentation des accidents de trajet pour les piétons et les deux-roues.

La formation statutaire représente 75 % des jours de formation. Les dépenses de formation doivent être remises en perspective, car elles tiennent compte de la formation initiale statutaire dispensée à l'ENAC.

S'agissant de l'action médicale, 4 150 visites obligatoires ont été recensées pour la médecine de prévention et 3 177 visites pour la médecine d'aptitude de classe 3.

Enfin, 26 mouvements sociaux ont eu lieu en 2018.

**UNSA-Aviation Civile** souligne que des détracteurs établissent une corrélation entre le nombre de grévistes et l'impact des grèves. Elle demande à l'administration de corriger les chiffres, car il serait préférable de noter « non communiqué » plutôt que 0 sur certaines actions.

**Mme Tranchant** propose de procéder à des vérifications et rappelle que l'administration travaille avec les chiffres qui lui sont transmis.

**SNCTA** souligne qu'il faut distinguer les préavis déposés et les préavis levés, qui ne doivent pas être comptabilisés dans la mesure où ils n'ont pas généré de grève.

**Mme Tranchant** présente le budget de l'action sociale, qui est dédié pour 45 % à la restauration, élément majeur de la qualité de vie au travail.

**USAC-CGT** signale des chiffres étonnants à la page 78, avec des inversions probables entre des syndicats.

**Mme Tranchant** propose de revoir ces données, car des décalages de colonnes se sont produits.

Les subventions versées aux associations se répartissent entre les associations nationales à 52 % et locales à 47 %. Des aides sont également versées à différents titres dans le cadre de l'action sociale.

Elle invite les organisations syndicales à lui soumettre leurs commentaires.

**FEET-FO** relève une anomalie de répartition des sièges concernant les organismes de concertation des ouvriers d'état.

**Mme Tranchant** propose de renvoyer un document intégrant ces modifications.

En conclusion, l'administration considère que le CT-R a été informé du bilan social. Un texte amendé des LDG sera proposé dans des délais brefs, avec l'espoir d'aboutir rapidement.

<b>Questions diverses</b>
---------------------------

*Aucune question diverse n'est posée.*

*La séance est levée à 16 heures 25.*