



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 9 mars 2020
Procès-verbal

Le CTR s'est réuni le 9 mars 2020, sous la présidence de la secrétaire générale de la DGAC, Mme Marie-Claire Dissler.

Représentaient l'administration :

Mme Michelle Desjardins.....	DTA
M. Pascal Luciani.....	DSAC
M. Alain Laslaz.....	SNIA
Mme Caroline Tranchant.....	SDP
M. Nicolas Naudin-Roy.....	SG ADJ
Mme Myriam Habib.....	SG-CAB
M. Jérôme Meyer.....	DSNA/SDRH
Mme Odile Cherel.....	CAB-DG
M. Antonio Di Palo.....	DSNA/DO
M. Nicolas Cazalis.....	ENAC
Mme Valérie Sauvageot.....	SG/SDP/RDSP
M. Yohann Thomas.....	SG/SDP/RDSP
Mme Karine Simon.....	SG/SDP/RDSP
Mme Isabelle Lemarcis.....	SG/SDP/RDSP
M. Benjamin Magassa.....	SG/SDP/RDSP
Mme Sylvie Khatir.....	SG/SDP/GCRH
M. Philippe Michaud.....	SG/SDP/GCRH

Représentaient les personnels :

Titulaires

M. Éric Monate.....	USAC-CGT
M. Pierre Gatignon.....	USAC-CGT
M. Hervé Sibille.....	USAC-CGT
M. Vincent Labonne.....	SNCTA
M. Jérôme Lautrette.....	SNCTA
M. Laurent Notebaert.....	FEETS-FO
M. Jean-Christophe Saluste.....	SPAC-CFDT

Suppléants

M. Laurent Poncet.....	USAC-CGT
M. Frédéric Liorzou.....	UNSA-Aviation civile
M. Franck Dupont.....	FEETS-FO

Experts

M. Frantz Chout.....	UNSA-Aviation civile
Mme Tiphaine Lemaire-Marsot.....	SNCTA
M. Pierre Courbarien.....	FEETS-FO
M. Michael Broutin.....	FEETS-FO
M. Vincent Bachelier.....	FEETS-FO

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 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (pour avis)

- Projet de note concernant la procédure relative au dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Point n°4 : Généralisation du dispositif d'entretien professionnel dématérialisé ESTEVE (pour information)

Questions diverses

La séance est ouverte à 14 heures 40.

Mme Dissler ouvre la séance.

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

FEETS-FO demande qu'un point soit réalisé sur l'agenda des négociations protocolaires.

Mme Dissler répond que le dossier a été remis à Matignon et que la convocation à la réunion interministérielle est attendue. En la matière, l'agenda n'est pas du tout maîtrisé par la DGAC. De plus, la crise du coronavirus a des impacts sur l'activité du transport aérien et des calculs sont en cours pour tenter de prévoir l'évolution de la situation. Il est vrai que la réunion à Matignon se déroulera dans un contexte économique moins porteur qu'il ne l'était quelques semaines plus tôt.

USAC-CGT demande un point sur l'organisation de la gestion de la crise liée au COVID 19 au sein de la DGAC.

Mme Dissler précise que la DGAC applique les consignes gouvernementales et rappelle qu'un point a été effectué sur le sujet lors d'un CHSCT-R exceptionnel dédié. Depuis, aucun changement majeur n'est intervenu au plan gouvernemental. Le stade 2 est toujours d'actualité, ainsi que les consignes associées. La réflexion se poursuit sur le moment où l'épidémie sera déclarée. Lorsque des questions sont posées localement, il est fait en sorte de les traiter de la meilleure façon. Les CHSCT locaux dédiés au COVID sont en cours de mise en place.

USAC-CGT demande s'il est envisagé de mettre en place un plan de continuité d'activité.

Mme Dissler répond qu'un PCA existe déjà au sein de la DGAC et que le travail est en cours sur ce dernier. La réflexion est conduite en dissociant les activités d'intérêt vital des autres activités de la DGAC.

UNSA-Aviation civile indique qu'elle restera vigilante, afin que cette crise ne serve pas de prétexte pour masquer les problèmes structurels qui existent au sein de certains services.

Mme Dissler pense que la situation exceptionnelle nécessite la prise de mesures exceptionnelles. Il sera fait au mieux, afin de s'adapter en fonction des forces en présence, y compris en mettant en œuvre des process inusuels, qui ne seront pas maintenus par la suite. L'expérience montre que l'on peut compter sur les agents pour assurer au mieux les missions. Le prochain CHSCT-R se tiendra le 30 mars et la situation pourrait avoir évolué d'ici à cette date. Entre temps, des informations seront communiquées aux agents.

Mme Dissler ajoute que le test a été négatif pour un agent suspecté d'être infecté par le Covid-19 au sein de la DGAC.

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

Le procès-verbal de la réunion du 8 octobre 2019 est approuvé à l'unanimité.

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

Mme Tranchant explique avoir envoyé différents documents actualisés. De plus, des propositions d'amendements ont été transmises par deux organisations syndicales.

Dans l'introduction, la remarque rédactionnelle effectuée par le SNCTA est acceptée.

Dans la première partie – Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité – différentes remarques rédactionnelles du

SNCTA ont été reçues, qui conviennent également à l'administration. Toutefois, cette dernière regrette que « *et la diversité* » soit remplacé par « *à proscrire toute discrimination* ».

Dans la deuxième partie – Les lignes directrices de gestion visent à garantir un traitement équitable des candidatures – au 1.1, l'administration propose la rédaction suivante : « *pour la mobilité des agents de/ou vers un poste opérationnel* », afin que les unités de départ et d'arrivée soient prises en compte. La proposition du SNCTA a été reprise en page 3.

Au 1.2, USAC-CGT propose un amendement prévoyant que les postes ouverts au fil de l'eau sont ouverts « *si ces postes n'ont pu être ouverts ou pourvus lors des campagnes de mobilité de printemps et d'automne* ». **Mme Tranchant** considère que si cet amendement était retenu, le principe d'ouverture des postes au fil de l'eau serait dénaturé. De plus, pour les postes susceptibles d'être ouverts au fil de l'eau, l'administration propose de reprendre les fonctions figurant dans les niveaux 14 et 15 du RIST. Cette liste comprend les postes d'attachés.

Sur les autres amendements rédactionnels se rapportant au point 1 de la partie II, l'administration n'a pas de remarque particulière.

FEETS-FO explique qu'au MTES, la publication intervient tous les mardis et non tous les mercredis, afin de tenir compte des personnes qui sont à 80 % et qui ne travaillent pas le mercredi.

Mme Tranchant répond que ce changement ne pose pas de problème, si tout le monde en est d'accord.

SNCTA demande si toutes les remarques qu'il a effectuées sont prises en compte, à l'exception de celle qui porte sur les parts Fonctions.

Mme Tranchant le confirme. Il est possible de maintenir la proposition et d'ajouter une référence aux fonctions listées dans les parts 14 et 15 de la part Fonctions du RIST.

Au point 2.1, la phrase ajoutée par le SNCTA – « *Les décisions défavorables doivent faire l'objet d'une justification circonstanciée communicable aux agents* » – pourrait utilement être insérée au point 3.3.

Juste avant le point 2.2, USAC-CGT propose l'amendement suivant : « *le recruteur veille à ne pas projeter un profil type sur le poste, dans la mesure où les agents des différents corps, statuts ou genres, peuvent postuler et à appréhender les capacités du candidat à acquérir les compétences requises. Si nécessaire, le recruteur devra proposer une formation de prise de poste pour approfondir les connaissances nécessaires, afin de réunir les conditions de réussite de l'agent recruté* ». Cette proposition ne pose pas de difficulté à l'administration.

De plus, suite à la demande de définition de la notion de poste à profil, un astérisque renvoie à la définition: pour les ICNA, il s'agit des postes autres que ceux de PC et ICA, pour les IESSA, il s'agit des postes autres que ceux d'ingénieurs de maintenance, et pour les TSEEAC, il s'agit des autres postes que ceux de contrôleurs d'aérodrome.

SNCTA souhaite que soient ajoutés, parmi les postes qui ne sont pas à profil pour les ICNA, les postes d'assistants de subdivision et les postes d'adjoints au chef CA.

M. Meyer pense que pour ces postes, il convient de renvoyer à la note de gestion spécifique aux ICNA, dans laquelle il est indiqué que les postes d'assistants de subdivision et les postes d'adjoints au chef CA ne sont pas attribués uniquement à l'ancienneté mais que pour autant, une part de cette dernière est prise en compte. Le poste se situe dans une sorte d'entre-deux.

FEETS-FO pense que la situation est plus complexe que la présentation effectuée par l'administration. En effet, en l'état, à la sortie d'école, un tiers des postes ne serait pas des postes à profil. Les postes à profil ne sont pas gérés de la même façon. Il est donc important d'assurer la distinction.

Mme Tranchant rappelle que la première idée de l'administration était de ne pas définir les postes à profil ou pas dans ce document.

FEETS-FO maintient que la définition est totalement incomplète.

SNCTA propose que soit indiqué que pour les TSEEAC, les postes à profil sont définis dans une note spécifique.

FEETS-FO estime qu'il serait plus logique d'apporter cette précision dans une autre note à la fois pour les ICNA, les IESSA et les TSEEAC.

Mme Tranchant propose de le faire pour tous les corps, afin que les LDG ne soient pas déséquilibrées.

SNCTA ne connaît pas la valeur juridique de chacune des pièces et se dit attaché à ce qu'une définition apparaisse dans les LDG.

M. Meyer pense qu'il est délicat d'adopter la terminologie adaptée en matière de postes à profil. Pour les IESSA et le TSEEAC, il est plus facile de définir les postes qui ne sont pas à profil que pour les ICNA. Pour les TSEEAC, de nombreux postes pourraient ne pas être considérés comme des postes à profil mais renvoient à un sous-entendu de profil car ils nécessitent de disposer d'une licence particulière. Ces précisions peuvent être apportées dans les LDG ou dans les notes de gestion. Jusqu'à présent, cette mention n'apparaissait pas.

Mme Tranchant propose de l'écrire dans les LDG pour les ICNA et de renvoyer à une note pour les TSEEAC.

FEETS-FO considère qu'il s'agirait alors d'un traitement différencié. Actuellement, il est difficile d'établir la liste, qui n'est donc pas intégrée.

USAC-CGT ne souhaite pas que les agents soient bloqués dans un domaine donné. Il convient d'éviter un fléchage en amont et que les agents puissent éventuellement changer de carrière et de domaine s'ils le souhaitent.

FEETS-FO ne souhaiterait pas que pour les postes à profil, d'autres critères soient pris en compte en priorité avant l'ancienneté à l'avenir. En effet, dans ce cas, une évolution du traitement pourrait être constatée.

Mme Tranchant fait observer que l'administration avait choisi d'appliquer le même principe à tous.

Mme Dissler pense qu'une phrase pourrait indiquer ce que ne sont pas les postes à profil pour les ICNA et les IESSA, et que ne soit pas le cas pour les TSEEAC. En effet, il s'agit de corps différents et, en pratique, il ne se pose pas de problème.

USAC-CGT rappelle que la note restera la seule référence et qu'elle doit donc être suffisamment claire pour éviter les interprétations radicalement différentes à l'avenir. Il convient que les situations soient précisément retranscrites dans les LDG.

UNSA-Aviation civile pense que la définition du poste « Ingénieur de maintenance » n'est pas suffisamment précise. **M. Meyer** rappelle que la dénomination « Ingénieur de maintenance » est utilisée lors de la publication des AVE.

Mme Tranchant souligne que l'enjeu est de pouvoir se positionner sur un texte sur lequel chacun s'est bien compris. Elle propose que les précisions soient apportées pour les ICNA et les IESSA. Pour les TSEEAC, un renvoi sera assuré vers une note qui sera rédigée rapidement.

FEETS-FO accepte cette proposition. Par le passé, un consensus existait sur ce qu'étaient les postes à profil car toutes les parties prenantes étaient autour de la table. Rien ne dit que ce sera encore le cas à l'avenir.

SNCTA estime que pour les ICNA, il manque différents postes, qui ne sont pas à profil : contrôleurs DCC, contrôleurs CNGE, experts de la DTI.

M. Meyer répond que les DCC sont assimilés aux PC en gestion. En revanche, les postes de contrôleurs CNGE sont des postes à profil, ce qui ne signifie pas que l'ancienneté n'est pas prise en compte dans les critères de choix pour deux agents qui disposent du profil en question. Pour les experts de la DTI, les cas sont assez peu nombreux.

Mme Tranchant propose d'ajouter les DCC concernant les ICNA.

FEETS-FO demande, au sein de l'annexe 1 dont il est question au point 2.2, le remplacement du mot « *fonctionnaire* » par le mot « *agent* ».

Mme Tranchant indique que cette demande est acceptée. Par ailleurs, en haut de la page 5, le SNCTA propose d'indiquer : « *les demandes de mutation formulées pour répondre à une situation sociale ou médicale, ne répondant pas aux critères de l'article 60,...* ». Elle précise qu'il est toutefois possible que certaines situations répondent à ces critères.

SNCTA précise que l'objectif est d'indiquer que dans les situations où l'article 60 ne s'applique pas, il est obligatoire de disposer d'une évaluation de l'assistante sociale.

Mme Tranchant affirme que tel qu'elle est formulée, la précision apporte une ambiguïté. Elle propose de revenir à la formulation d'origine.

SNCTA propose la rédaction suivante : « *Toutes les demandes de mutation formulées* ».

Mme Tranchant annonce que l'administration accepte cette proposition.

Deux propositions de transfert des LDG vers les notes de gestion ont été proposés par le SNCTA. Elles conviennent à l'administration. En revanche, au point 2.9, les propositions du SNCTA posent différentes difficultés.

M. Meyer explique que jusqu'à présent, dans le premier cas (agents affectés sur un poste de contrôleur et ayant perdu leur aptitude médicale), la pratique était de purger les recours. Dans le deuxième cas, la fin des recours n'était pas attendue pour assurer la réaffectation. Dans le dernier cas, il n'existe pas de recours possible, ou alors devant le Tribunal administratif, ce qui peut prendre plusieurs années. Globalement, l'objectif est de faire en sorte que l'agent retrouve une place et l'administration n'est donc pas favorable à retenir l'amendement proposé qui vise à ce que les recours aient été purgés au préalable d'autant plus que les cas concernés sont souvent traités en bilatéral avec une organisation syndicale. **M. Meyer** fait observer que l'aptitude médicale peut être perdue de façon temporaire et pas toujours « *définitivement* », comme le SNCTA demande de l'écrire.

SNCTA confirme que dans le premier cas, l'inaptitude est temporaire. Sinon, le contrôleur peut passer par la CCCSCA pour contester la décision prise. Une maladie peut générer une inaptitude de plusieurs années. Rien n'est jamais définitif et les inaptitudes temporaires sont fréquentes. Actuellement, la pratique ne correspond pas à ce qui est écrit.

Mme Tranchant propose de s'en tenir à ce qui se pratique.

M. Meyer indique que le contenu du premier item se pratiquait mais que rien n'était écrit sur ce point.

SNCTA ajoute que pour le deuxième item, dans le cas où la formation est définitivement arrêtée, il ne voit pas pourquoi l'instance de recours ne donnerait pas son avis avant que l'agent soit muté. Ce n'est pas pour autant que l'agent doit continuer à être formé durant cette période.

M. Meyer rappelle que telle n'est pas la pratique. Actuellement, l'agent est réaffecté dès que l'arrêt de la formation est prononcé. De fait, les recours prennent environ trois mois et l'attente ne peut donc pas être prolongée aussi longtemps. **M. Meyer** imagine que si un agent en arrêt de formation à la Réunion était réaffecté à Bordeaux, il aurait le temps de s'organiser.

FEETS-FO souligne que d'une façon générale, la question se pose de l'utilité du recours.

Mme Tranchant propose d'écrire ce qui était fait en pratique, ce qui revient à tenir compte des amendements sur SNCTA pour le premier item. Les amendements sur les deux autres items ne sont pas retenus, sachant qu'un retour d'expérience sera effectué dans un an.

SNCTA ne peut pas accepter le troisième item en l'état : en effet, le recours est obligatoire auprès de la CCCSCA. Dans l'article 1^{er} de l'arrêt du 21 janvier 2008, il est indiqué : « *donner à l'Autorité nationale de surveillance un avis préalablement à la prise d'une décision de retrait d'une licence de contrôleur...* ».

Mme Tranchant considère qu'il ne s'agit pas d'un recours puisque l'avis est donné « *préalablement* ».

M. Meyer confirme que le recours revient au tribunal administratif, ce qui peut prendre des années.

SNCTA estime au contraire qu'en cas de suspension d'une licence de contrôle, la CCCSCA a déjà donné son avis.

Mme Tranchant examinera les textes en vigueur sur ce point

M. Meyer ajoute que le terme « *définitivement* » qui est proposé pour le premier item pose problème car il pourrait signifier « *après tout recours* ».

SNCTA accepte le retrait de « *définitivement* ». Au deuxième item, l'amendement est validé, sauf ce qui apparaît entre parenthèses. Au troisième item, il propose le retrait des parenthèses mais le maintien du reste du texte.

FEETS-FO exprime un point de vigilance sur le point 2.6 et les durées minimales de poste. En effet ce sujet est encadré par l'article 11 du décret 2019-1265, qui prévoit que la solution par défaut est l'absence de durée minimale. **FEETS-FO** demande si la DGAC prendra un arrêté pour instituer cette durée minimale.

Mme Tranchant répond qu'il s'agit d'un critère, rien de plus. Il aurait été possible de prendre un arrêté sur les durées de poste des contrôleurs mais le parti a été pris de maintenir des lignes directrices de gestion qui évoquent les durées.

USAC-CGT précise que son amendement n°1 sur la mobilité au fil de l'eau vise à ce que cette dernière constitue une souplesse supplémentaire. Toutefois, la règle reste celle de la publication des postes lors des deux campagnes prévues. C'est important pour les agents car ils peuvent ainsi mieux se déterminer. C'est important également car la crainte est celle d'une désorganisation des services en raison de démarchages par des services receveurs qui se mueraient en services chasseurs.

Mme Tranchant souligne que ces « démarchages » existent déjà. Une publication sera assurée et durant quatre semaines, les agents auront largement le temps de se positionner.

Mme Dissler rappelle que par le passé, il était demandé de conduire des campagnes intermédiaires en complément des deux campagnes annuelles. L'objectif est de donner aux services la possibilité d'éviter les longues vacances de postes. Pour sa part, le ministère a décidé de ne plus organiser qu'une seule campagne annuelle.

FEETS-FO revient sur la mobilité entrante du personnel de l'équipement et sur les calendriers. Actuellement, le cycle d'automne prévoit une publication au printemps durant la première quinzaine du mois d'avril. Pour le MTES, les postes sont publiés au 1^{er} mars pour un mois. Tous les personnels du MTES qui souhaitent évoluer chercheront un poste hors de la DGAC, qui ne publiera sa liste de postes que par la suite. Les candidatures entrantes seront donc quasiment inexistantes.

Mme Tranchant répond que c'est un atout de pouvoir offrir des postes aux personnels de l'équipement dans le cadre des campagnes de mobilité. Le principe des LDG est de conduire deux campagnes annuelles et de travailler en amont avec le MTES pour assurer les échanges. Dans tous les cas, la DGAC reste très attractive.

M. Laslaz confirme que la DGAC offre des métiers très intéressants. Il entend l'inquiétude exprimée mais il fait confiance aux actions qui seront mises en place. De plus, en interne, il convient de savoir attirer des collègues qui ont des profils intéressants.

Mme Dissler fait observer que si la première campagne annuelle se déroule quelques semaines après celle du ministère, la deuxième campagne précède celle du ministère de plusieurs mois.

M. Meyer pense qu'une personne de l'équipement qui souhaite rejoindre la DGAC est prête à attendre le bon cycle de mobilité. La DGAC propose des postes intéressants, ce qui se sait à l'extérieur.

FEETS-FO ne le nie pas. Toutefois, un étudiant qui sort de thèse et qui doit prendre un poste au 1^{er} septembre ne peut pas savoir si un poste qui l'intéresse sera proposé ou pas au sein de la DGAC.

Mme Dissler signale que le chef de service peut aider à savoir si un poste sera ouvert ou pas.

USAC-CGT demande si les postes concernés par la mobilité au fil de l'eau seront supprimés des postes publiés lors des campagnes.

Mme Tranchant répond par la négative.

Mme Dissler ajoute que l'objectif est d'actionner tous les leviers qui donnent de la fluidité en matière de mobilité.

USAC-CGT craint que les services de l'équipement ne recrutent des agents au sein des services de la DGAC. Au final, des postes seront donc vacants. Ce point sera certainement évoqué lors du REX.

Mme Tranchant propose de passer à l'examen du point 3 de la partie II. Elle annonce que l'administration accepte l'amendement rédactionnel du SNCTA. L'amendement n°3 de la CGT propose que l'entretien puisse avoir lieu en présentiel ou à distance. La position de l'administration est plutôt que le candidat passe un entretien en présentiel avec son service d'accueil. De plus, l'amendement propose que les agents puissent être accompagnés par un représentant désigné par une organisation syndicale. **Mme Tranchant** estime que l'entretien avec le service receveur n'est pas le moment le plus adapté pour accueillir le représentant d'une organisation syndicale. L'avis de l'administration est donc très réservé sur ce point.

Un amendement rédactionnel a été déposé par le SNCTA sur le traitement des candidatures. Son contenu convient à l'administration, à l'exception du dernier item, qui est beaucoup trop large (*« toute autre donnée qui pourrait être nécessaire au classement des candidatures »*).

Au point 3.3, la proposition du SNCTA évoquée précédemment sera intégrée. Par ailleurs, l'avis de l'administration est réservé sur la nécessaire communication des avis défavorables aux candidats. L'amendement n°4 de la CGT prévoit une notification des décisions par courrier avant récapitulation des tableaux récapitulatifs. **Mme Tranchant** annonce qu'il n'est pas envisagé d'envoyer une notification par courrier et qu'il n'est pas matériellement possible de le faire avant la publication des résultats.

Un paragraphe proposé par SNCTA concerne l'avis défavorable spécifique à un critère de priorité légale. L'administration propose de remplacer *« l'incompatibilité manifeste et objective »* par la mention qui est dans le texte réglementaire : *« par des raisons tenant au bon fonctionnement des services »*, conformément à l'article 60.

SNCTA souligne qu'il convient de traiter l'intégration des contrôleurs aériens militaires. A l'heure actuelle, lorsqu'un contrôleur militaire réintègre la DGAC, une partie de son ancienneté est prise en compte dans le cadre de la mobilité. Ce sera aussi le cas si des contrôleurs aériens sont intégrés depuis le reste de l'Europe. C'est pourquoi il était proposé d'indiquer : *« toute autre donnée qui pourrait être nécessaire au classement des candidatures »*.

Mme Tranchant propose d'élargir la mention : *« son parcours professionnel au sein de la DGAC et, le cas échéant, dans d'autres services ou établissements publics... »*.

M. Meyer rappelle que des dispositions réglementaires permettent de tenir compte de l'ancienneté acquise en dehors de la DGAC

Mme Tranchant propose d'élargir le champ de la rédaction à d'autres entités, en indiquant « *au sein de la DGAC et, le cas échéant, en dehors de la DGAC* ».

USAC-CGT ne voit pas l'intérêt de multiplier la transmission d'informations sur la carrière des agents, informations qui pourraient être diffusées un peu partout par la suite.

Mme Tranchant rappelle que seuls les gestionnaires habilités pourront manipuler les informations et que des engagements déontologiques très forts sont pris en la matière.

USAC-CGT considère que la collecte ne pose pas de problème si les informations sont traitées en interne. Sinon, la question se pose de l'utilisation de ces informations.

Mme Tranchant affirme qu'une précision sera apportée en la matière (« *des éléments exploités exclusivement par SDP et SDRH* »). En lisant la proposition effectuée par la CGT pour le point 3.3, il apparaît que le souhait semble être d'indiquer qu'un CV et une lettre de motivation doivent être joints aux demandes de candidature. **Mme Tranchant** rappelle que ces dispositions sont déjà prévues. Ensuite, la question est de déterminer qui doit demander l'entretien et si le représentant d'une organisation syndicale peut y assister.

USAC-CGT explique que l'objectif est d'accorder le maximum de garantie aux agents concernant l'examen de leur candidature. Il ne serait donc pas choquant d'imposer au service recruteur de répondre à une demande en ce sens de l'agent. La présence du représentant de son choix serait une possibilité et non une obligation. Dans certains cas, cette disposition pourrait conforter l'agent dans la présentation de sa candidature.

Mme Dissler pense que le service receveur appréciera négativement le fait qu'un agent ne soit pas assez à l'aise pour se présenter seul lors de l'entretien, alors qu'il demande à travailler dans le service concerné. Le raisonnement est différent pour les dialogues avec SDP ou SDRH.

USAC-CGT reconnaît le bien-fondé de cette observation.

M. Luciani partage cette position. Il est possible de recevoir les agents, d'une part, et les organisations syndicales, d'autre part. Il ne serait donc pas utile d'indiquer qu'il est obligatoire de recevoir une organisation syndicale puisque ce principe est déjà respecté régulièrement.

SNCTA souhaite la suppression de la mention « *en particulier* » au deuxième paragraphe du point 3.1.

Mme Tranchant propose d'écrire que les chefs de service doivent accepter les demandes d'entretien.

Mme Desjardins assure que les agents qui sont très intéressés par un poste demandent à passer un entretien. Il n'est pas possible d'obliger un candidat à se déplacer mais un échange peut toujours avoir lieu, y compris au téléphone.

M. Luciani ne pense pas qu'un entretien ait déjà été refusé par un service receveur.

Mme Tranchant affirme que c'est seulement le cas lorsque les candidats sont très nombreux.

Mme Dissler ne souhaite pas prévoir une obligation en la matière. En effet, le service receveur opère un premier tri en fonction des CV reçus et ne fait passer un entretien qu'aux candidats qu'il a pré-sélectionnés.

Mme Tranchant revient sur la communication de l'avis défavorable aux agents.

SNCTA explique que ce point apparaît dans les LDG ministérielles.

USAC-CGT appuie cette proposition. Il est normal que la raison pour laquelle l'administration décide de ne pas retenir quelqu'un soit explicitée. Par le passé, les représentants en CAP avaient des échanges directs avec les candidats et indiquaient les raisons pour lesquels ces derniers n'étaient pas retenus. Ce n'est plus possible aujourd'hui.

Mme Tranchant répond que le refus peut s'expliquer par un avis défavorable ou parce qu'un autre candidat, ayant lui aussi obtenu un avis favorable, était mieux placé. En l'occurrence, la CGT demande une motivation de la décision.

FEETS-FO appuie cette demande. En effet, les organisations syndicales sont interpellées par les agents sur ces sujets, par exemple lorsque le chef de service refuse un départ pour cause de sous-effectif. Les agents pensent parfois que leur départ a été refusé pour des raisons qui leur sont personnelles.

Mme Tranchant constate que le souhait est que la décision prise soit motivée.

SNCTA explique que sa position n'est pas de demander que toutes les personnes qui ne sont pas retenues soient informées. En revanche, la remise d'un avis défavorable doit être justifiée.

Mme Dissler propose d'indiquer « *communicable* » et non « *communiqué* ».

M. Luciani n'est pas certain que tous les agents qui reçoivent un avis favorable souhaitent recevoir une motivation. De plus, il est parfois préférable d'avoir un échange verbal avec la personne concernée car la discussion permet d'être plus précis.

SNCTA se dit favorable à ce qu'un entretien verbal ait lieu avant la transmission de la justification écrite. Il propose d'indiquer « *et doit être communiqué à l'agent qui le souhaite* ».

SPAC-CFDT soutient cette demande. Les agents qui font l'objet d'un avis défavorable doivent obtenir une réponse sur les motivations associées, qu'elle soit orale ou écrite.

USAC-CGT n'a pas d'objection à cette proposition, que la justification soit transmise par écrit ou à l'oral.

SNCTA rappelle que dans les lignes directrices ministérielles, la formulation qui apparaît en page 14 est la même que celle qu'il avait présentée.

USAC-CGT considère que cette formulation est plus objective.

SPAC-CFDT partage cet avis.

Mme Tranchant annonce que l'administration accepte la proposition du SNCTA.

La demande suivante n'appelle pas de remarque particulière. Ensuite, les amendements de la CGT constituent une position commune avec le SNCTA. L'administration accepte ces modifications.

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

Ce point n'a pas fait l'objet d'observations.

Projet de note de gestion relative à la mobilité des ICNA

M. Meyer annonce que dans l'objet de la note, l'expression « *cycles de mobilités* » sera remplacée par « *campagnes de mobilité* ». Le paragraphe proposé par le **SNCTA** dans ce cadre ne pose pas de difficulté : « *note pour l'ensemble du document : concernant les premiers contrôleurs occupant des fonctions leur donnant la possibilité d'exercer une mention restreinte d'unité, celle-ci est équivalente à la notion d'« ensemble des mentions d'unité »* ».

USAC-CGT souligne que ce paragraphe ne tient pas compte de tous les cas de figure. En effet, si un agent exerce une mention restreinte, il doit suivre un programme de formation en vue de réacquies sa mention complète, et devra attendre le temps minimal d'amortissement du centre concerné.

M. Meyer comprend de quel cas il est question. Il souhaite étudier le sujet, afin de déterminer l'impact réel de la modification, qui ne concernerait sans doute qu'un ou deux agents par an.

Mme Tranchant propose d'ajouter ce point au REX qui sera effectué après un an de mise en œuvre.

M. Meyer poursuit avec :

Au point 1.1, le SNCTA propose d'ajouter à quelle campagne correspondent les calculs effectués pour l'ancienneté (au 31 décembre pour la campagne d'automne et au 30 juin pour la campagne de printemps).

Pour les cas particuliers, il est proposé d'indiquer : « En cas de changement de groupe de l'organisme, la durée d'exercice de l'ensemble des mentions d'unité requise est celle qui prévalait à la date d'affectation de l'agent ». L'administration accepte cette proposition, ainsi que la suivante : « Si l'agent était précédemment sur un poste d'assistant de subdivision ou adjoint chef CA de son centre d'affectation et y maintient l'ensemble de ses mentions d'unité, il sera demandé deux ans de tenue de poste de PC avant la prochaine mutation ».

En revanche, l'ajout d'un paragraphe, toujours au point 1.1, (« En cas de réaffectation après un arrêt de formation, la durée minimale d'exercice de l'ensemble des mentions d'unité est celle de l'organisme de réaffectation ») fait débat entre l'administration et les organisations syndicales. Lors de la plénière organisée sur la note de gestion spécifique, un accord a été identifié pour retenir la durée minimale de l'exercice au sein de l'organisme de réaffectation et non de l'organisme de départ.

USAC-CGT demande si la date d'affectation est la date de décision ou la date d'arrivée.

M. Meyer considère qu'il s'agit de la date d'arrivée de l'agent dans le service de réaffectation.

Au point 1.2, les trois premières propositions ne posent pas de difficulté.

Au point 1.3, les amendements de rédaction sont acceptés également.

Au point 1.4, l'amendement ne pose pas de difficulté.

Au point 2, la réécriture des critères de priorité proposée est acceptée par l'administration. En revanche, le débat doit être engagé pour le calcul des points. **M. Meyer** propose de retenir le mode de calcul de l'administration, c'est-à-dire d'attribuer respectivement 1 point, 1 point et 2 points. Pour sa part, le quatrième paragraphe de la page 4 pose problème : « sauf pour les postes d'encadrement, les tableaux récapitulatifs mentionnés au II 3.3 des lignes directrices de gestion DGAC, mentionnent, pour chaque candidat retenu sur un poste, le nombre de points représentatifs de son ancienneté ou, à la place, le cas échéant, l'existence d'une éventuelle priorité prévue par la loi ou les lignes directrices de gestion (sans préciser le type de priorité) ». En effet, il est difficile de publier un tableau qui mentionne des points car il serait alors nécessaire de prendre un décret en Conseil d'Etat. La proposition de l'administration est donc de ne pas retenir le paragraphe.

SNCTA ne comprend pas les raisons du refus de cette demande. Un décret en Conseil d'Etat a été pris pour les agents de l'éducation nationale, pour permettre l'utilisation d'un barème de points. L'objectif est d'assurer la transparence afin d'éviter les recours contentieux, ce qui est essentiel pour le bon fonctionnement des campagnes de mobilité.

M. Meyer assure que la difficulté est que si un agent conteste les points qui apparaissent dans le tableau, il pourra arguer d'un vice de forme et faire annuler la décision. Pour autant, il est possible de déterminer l'ancienneté en utilisant un système de points.

M. Meyer n'est pas inquiet vis-à-vis de la capacité des organisations syndicales à disposer des informations relatives à leurs adhérents.

SNCTA rappelle que le décret ICNA est susceptible d'évoluer. Il doit donc être possible d'ajouter un article sur le sujet.

M. Meyer souligne que les notes de gestion pourront être revues lors du retour d'expérience prévu après la première année.

Mme Dissler fait observer que le décret en Conseil d'Etat dont il est question serait spécifique sur la question des points. Il ne s'agirait pas du décret statutaire des ICNA.

SNCTA rappelle que la suppression des CAP a conduit les représentants du personnel à ne plus avoir accès à ce genre d'information.

SPAC-CFDT considère qu'il serait intéressant de déterminer les critères de mobilité par un système de points pour les métiers non à profil. Il serait nécessaire que l'inscription dans le décret ne détaille pas le mode de calcul, afin que la situation ne soit pas figée. En revanche, **SPAC-CFDT** ne serait pas opposée à ce qu'un modèle existe, comparable à celui de l'éducation nationale. Les personnels contrôleurs seront très surpris de ne pas pouvoir vérifier, comme ils le faisaient jusqu'à présent, s'ils relèvent d'un modèle ou d'un autre.

USAC-CGT n'est pas favorable aux critères qui ont été définis et préférerait une prise en compte de l'ancienneté dans le poste plutôt que dans le corps.

UNSA-Aviation civile appuie la demande effectuée, si son objectif est bien de pouvoir vérifier les calculs effectués par l'administration.

Mme Tranchant rappelle que l'administration n'a plus le droit de fournir ces éléments concernant les agents aux représentants du personnel.

FEETS-FO considère qu'il s'agit d'une question de transparence.

Mme Dissler n'exclut pas que certains candidats calculent leurs points et estiment que leur total est supérieur à celui des autres agents.

M. Meyer rappelle qu'un amendement porte sur le calcul des points et un autre sur la publicité des points. Le deuxième pose problème par rapport aux notes de gestion. Dans tous les cas, l'administration fera une application rigoureuse des règles de calcul des points. **M. Meyer** n'a pas d'avis sur la mention ou pas des points dans la note de gestion. En revanche, assurer la publicité des points pourrait poser un problème juridique.

USAC-CGT est opposée à la mention des points dans les notes de gestion.

SPAC-CFDT rappelle que dans les décrets de l'éducation nationale, le détail du barème n'apparaît pas. C'est à ce titre que la CFDT est plutôt favorable au projet qui consisterait à faire le nécessaire pour que ce barème puisse être rendu public. Les agents pourraient ainsi contrôler leur propre position.

Mme Dissler estime qu'une telle opération reviendrait aussi à rendre publique l'intégralité des candidatures.

SPAC-CFDT ne le pense pas forcément.

SNCTA précise qu'il s'agirait de publier le barème, que l'on candidate ou pas.

SPAC-CFDT ajoute que pour un poste donné, il serait indiqué qu'une mutation n'est pas possible sans disposer d'un certain nombre de points. Un agent non retenu pourrait ainsi vérifier l'absence d'erreur matérielle vis-à-vis de sa situation.

Mme Dissler plaide pour que le texte puisse être appliqué dès la campagne de mobilité suivante. Si le texte devait être modifié par un décret en Conseil d'Etat, compte tenu du temps nécessaire, cela impacterait la campagne de mobilité des ICNA. **Mme Dissler** propose de poursuivre la réflexion sur le sujet. Sur la façon de calculer les points, la modalité proposée par le SNCTA revient à ce qui avait été écrit à l'origine.

UNSA-Aviation civile se dit opposée à la note de gestion ICNA.

M. Meyer poursuit. Aux points 2.1 et 2.3, les modifications proposées portent sur la forme.

Mme Dissler annonce que pour les autres notes de gestion, aucun amendement n'a été transmis par les organisations syndicales.

Projet de note de gestion relative à la mobilité des IESSA

USAC-CGT rejette le paragraphe n°5 de la note et en demande le retrait : « *Un déséquilibre brutal pénalisant fortement la gestion d'un service peut avoir lieu suite aux départs simultanés de plusieurs personnes en charge des mêmes missions. Afin d'éviter cette situation, l'administration propose de réguler les mutations hors site des services, divisions techniques et maintenances à un agent par section (si la section n'existe pas dans l'organisation, le critère est à appliquer à la subdivision) ».*

M. Meyer rappelle que cette mention apparaissait déjà par le passé pour les IESSA. Lorsque les départs sont nombreux au sein d'un service, les agents qui restent sont parfois placés dans des conditions difficiles durant un ou deux ans. **M. Meyer** propose de maintenir le paragraphe, dont il n'est pas certain qu'il ait déjà été appliqué par le passé.

UNSA-Aviation civile souhaite éviter que l'administration refuse des départs mais il convient également de ne pas mettre en difficulté les agents qui restent dans le service. Elle restera vigilante si ce genre de cas se posait à l'avenir.

USAC-CGT entend la position de l'administration. Toutefois, parmi les agents restants placés en difficulté, certains auront vu leur mobilité refusée et ne se sentiront pas dans les meilleures conditions au sein du service et vis-à-vis de leurs collègues. **USAC-CGT** réitère donc sa demande de suppression du paragraphe.

UNSA-Aviation civile s'interroge sur le cas des IESSA sans QTS.

M. Meyer répond que le critère est que lorsqu'un IESSA ne dispose pas de QTS, la durée d'occupation du poste à partir de l'affectation est de 14 ans. La proposition effectuée était de ne pas apporter cette indication et de traiter au cas par cas.

UNSA-Aviation civile constate qu'en l'absence de restriction à 14 ans, il sera possible pour un agent sans QTS de postuler mais ce dernier ne sera pas forcément prioritaire.

M. Meyer répond que le délai de 14 ans est supprimé.

Projet de note de gestion relative à la mobilité des TSEEC

USAC-CGT annonce qu'elle n'accepte pas la mention qui apparaît au point 2.2.1 : « *sur les postes éligibles à l'emploi fonctionnel de CTAC : la détention de la deuxième qualification statutaire est exigée* ». Elle est prête à accepter que la deuxième qualification soit recommandée, voire fortement recommandée. De plus, la question se pose de l'adéquation de la deuxième qualification avec les profils de carrière des agents. Ce sujet doit être revu.

M. Meyer pense que le débat dépasse largement cet item. En effet, la question est de déterminer si la deuxième qualification est nécessaire ou pas pour occuper différents postes. Il demande si ce point fait l'objet d'une unanimité ou pas. En effet, ces sujets étaient déjà évoqués au sein des CAP : lorsqu'un agent ne disposait pas de la deuxième qualification nécessaire, des avis défavorables ont été rendus à la majorité.

La séance est suspendue de 17 heures 20 à 17 heures 30.

Mme Dissler propose d'organiser un vote global.

SNCTA ne voit pourquoi il serait interdit de publier un système de points. Son souhait est qu'un barème soit communiqué.

SPAC-CFDT partage ce point de vue. Les conséquences du barème envisagé ne sont peut-être pas les mêmes que celles qui ont conduit à faire passer un décret en Conseil d'Etat pour l'éducation nationale. Une voie médiane doit exister pour répondre à cette exigence raisonnable.

Mme Dissler craint que la publication des points n'induisse une fragilité juridique et des recours sur la forme. Elle propose donc de prendre le temps de la réflexion. Au besoin, des évolutions seront possibles.

SNCTA pense que les risques de recours sont plus importants en l'absence de transparence. Il convient d'éviter les situations conflictuelles. Pour les tableaux périodiques, il n'est même pas obligatoire de disposer d'un barème public. **SNCTA** préférerait que le document voté intègre le système des points, quitte à ce qu'il soit supprimé par la suite.

Mme Dissler constate que les représentants du personnel indiquent qu'ils ne pourront plus calculer les points. Or il n'est pas possible de diffuser pour l'administration de diffuser ce type d'informations personnelles.

SNCTA précise qu'il convient que chaque agent puisse effectuer le calcul.

SPAC-CFDT souligne qu'il est possible de disposer des informations en reprenant les comptes rendus des 25 dernières années des CAP. Un tel travail n'est pas envisageable. La question est de déterminer comment organiser les choses pour que chaque agent se situe par rapport à l'ancienneté recomposée. L'objectif n'est pas de dévoiler des informations personnelles.

Mme Dissler accepte de lancer la discussion sur ce point mais ne souhaite pas aller au-delà. Elle propose de passer au vote.

SNCTA souhaite disposer d'une version définitive des documents avant de voter, notamment pour le point 3.1.

M. Meyer rappelle qu'un compte rendu de CT sera établi et approuvé par la suite. Si des points soulèvent des questions, le secrétaire pourra apporter les éclaircissements nécessaires.

Mme Tranchant explique que pour le point 3.1, il sera indiqué : « *le traitement des candidatures fait l'objet d'un traitement automatisé, contenant les éléments d'information qui sont exploités exclusivement par SDP et SDRH* ».

SNCTA maintient sa demande.

Mme Tranchant propose donc que l'administration établisse sur le champ les versions définitives demandées.

Le CT se poursuit en attendant l'établissement des versions définitives des notes devant être soumises au vote. Après le traitement des points 3 et 4 de l'ordre du jour, les versions définitives des lignes directrices de gestion et de la note de gestion relative à la mobilité des ICNA sont distribuées et la séance reprend comme suit.

USAC-CGT constate en page 4, au point 1.2, qu'il est indiqué que sont concernés les chefs de bureau, les chefs de pôle, les chefs de départements et les chefs de service, ainsi que les fonctions inscrites aux niveaux 14 et 15. Les chefs de pôle inscrits au niveau 13 sont donc inclus dans les mobilités au fil de l'eau.

Mme Tranchant répond que la cible était celle des postes des niveaux 14 et 15. Il est vrai que certains chefs de pôle sont au niveau 13.

M. Meyer précise que certains chefs de pôle des services centraux sont de niveaux 13 et 14. Il existe également des chefs de pôle des services opérationnels. Il serait bon d'effectuer une distinction.

Mme Tranchant propose de retirer la mention des chefs de pôles et de maintenir la référence aux niveaux 14 et 15.

Mme Dissler demande si un accord peut être identifié sur le texte suivant : « *une introduction d'une mobilité au fil de l'eau ouverte aux postes dont les fonctions sont inscrites au niveau 14 et 15 de la part fonction du RIST* ».

USAC-CGT accepte cette proposition.

Mme Tranchant donne lecture des propositions acceptées conformément aux positions annoncées au cours des débats précédents.

Les projets

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

font l'objet de 5 votes défavorables (3 USAC-CGT et 2 FEETS-FO) et de 4 abstentions (1 SPAC-CFDT, 1 UNSA-Aviation civile et 2 SNCTA).

FEETS-FO explique qu'elle n'est pas opposée au contenu des notes mais que son vote exprime son opposition à la loi de la transformation publique dont découlent ces notes, loi qui a fait disparaître les CAP, qui constituaient une instance paritaire très importante.

UNSA-Aviation civile avait mandat pour voter favorablement pour la note LDG mobilité si un vote séparé était organisé. Elle est opposée à la disparition des CAP mais reconnaît l'effort fourni par l'administration pour disposer d'un socle encadrant les futures campagnes de mobilité. Sa position était plus contrastée concernant les notes de gestion : elle se serait abstenue sur la note concernant les TSEEAC, aurait voté pour la note relative aux IESSA et contre celle se rapportant aux ICNA.

SPAC-CFDT annonce que son abstention salue le travail collectif qui a été fourni dans l'intérêt des agents. Pour autant, il subsiste une interrogation sur la capacité de SDP et SDRH à jouer le rôle de DRH que le gouvernement lui impose. Le REX permettra de déterminer comment la démarche a été conduite.

USAC-CGT rappelle son opposition de fond formelle à la loi d'août 2019, qui est rétrograde et contraire à l'histoire de la fonction publique française marquée par un dialogue social organisé. Cette loi est tellement en opposition avec la fonction publique qu'elle sera très rapidement remise en cause.

SNCTA s'est abstenue pour reconnaître le travail effectué mais aussi pour souligner le travail qui reste à conduire. L'objectif est de fluidifier la mobilité, en évitant les recours contentieux. Il n'est pas possible de s'inscrire contre cette étape mais beaucoup reste encore à faire.

Point n° 3 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (pour avis)
--

Projet de note concernant la procédure relative au dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Mme Habib annonce que la circulaire du 9 mars 2018 s'applique à l'ensemble de la fonction publique d'Etat et vise à prévenir, traiter et sanctionner les violences sexuelles et sexistes. Ces dernières sont définies selon une échelle allant des agissements sexistes au viol.

Le GT s'est réuni quatre fois en session plénière, en mai, septembre, novembre et janvier. La note présentée sera applicable à tous les agents de la DGAC, dès lors que les faits surviendront dans le cadre du travail, y compris en déplacement.

Pour prévenir, il est prévu la mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation auprès de tous les agents, sur les violences sexuelles et sexistes (campagne de communication, module d'e-learning). A ce titre, un financement a été obtenu de la part du Fonds Egalité Professionnelle pour les actions de formation et de sensibilisation qui sont prévues.

Chaque agent peut se tourner vers un interlocuteur de premier niveau (IPN) pour se confier et remplir avec lui une fiche de signalement. Ensuite, la fiche est transmise à l'autorité compétente pour être analysée de façon pluridisciplinaire (assistante sociale, médecin, agent de prévention...). L'objectif n'est pas de qualifier les actes mais de les apprécier pour déterminer comment ils doivent être traités. Cette procédure prévoit de revenir vers l'agent pour lui indiquer quelles analyses ont été conduites. La conduite d'une procédure interne n'exclut pas le dépôt de plainte ou la saisine du procureur, du défenseur des droits. En termes de sanction, les procédures disciplinaires habituelles de la DGAC s'appliquent, sans préjuger des sanctions pénales éventuelles.

La note vise à être ambitieuse et pragmatique. C'est un sujet extrêmement important mais il convient que les procédures prévues puissent être mises en œuvre dans le respect des droits de la défense. La note sera présentée en CHSCT-R le 30 mars. Le module d'e-learning est en cours de préparation et une nouvelle session en présentiel sera organisée le 6 avril, après la session pilote du début du mois de février. **Mme Habib** remercie tous ceux qui ont participé au travail conduit.

SNCTA constate qu'il est prévu un plan triennal de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Mme Habib confirme que la loi impose la rédaction d'un plan triennal. Pour sa part, la note constitue le programme d'action, ce qui n'exclut pas de se revoir après un an, en CHSCT.

USAC-CGT le travail est intéressant et a permis d'aboutir à des conclusions réalistes.

SPAC-CFDT assure que les retours sont positifs de la part des équipes CFDT qui ont participé à ce groupe de travail. Il demande si l'objectif est de disposer d'une centaine d'IPN ?

Mme Habib répond que les IPN seront plus d'une centaine puisqu'ils regroupent les membres des équipes RH, de l'encadrement, du réseau médicosocial, du réseau de prévention, les membres désignés par les organisations syndicales... En revanche, il est vrai qu'une centaine d'IPN sera formée la première année, ce qui ne signifie pas que les autres n'ont pas déjà été formés par le passé.

FEETS-FO demande comment la coordination sera assurée, *via* le CHSCT ou une autre instance. De plus, un agent qui rencontre des difficultés doit disposer de coordonnées actualisées pour contacter les IPN.

Mme Habib répond que le réseau des IPN est la somme de différents réseaux qui préexistent (de prévention, médical, des assistantes sociales...). L'objectif est de mettre en place une carte interactive sur BV. De plus, les réunions des différents réseaux seront mises à profit pour présenter la procédure. Petit à petit, l'objectif est de créer un nouveau réseau sur ces bases existantes.

UNSA-Aviation civile rappelle qu'en 2018, elle avait fait part de son impatience vis-à-vis de la mise en œuvre des orientations de la circulaire du 9 mars, ainsi que de son souhait d'un réel engagement de la DGAC sur le sujet. Elle ne peut donc que se réjouir du travail qui a été accompli. Les retours sont positifs.

SNCTA s'interroge sur les modalités de conservation des fiches de signalement.

Mme Habib explique que lorsque la fiche est utilisée, elle est placée sous la responsabilité du chef de service. Toutefois, avant que ce dernier soit formé, la fiche pourra être conservée au service

médical. Lorsque la note ne sera plus utilisée, elle sera remontée au bureau des affaires médicales du niveau national, c'est-à-dire dans les archives du médecin-chef. La durée d'archivage dépendra des faits qui seront remontés.

USAC-CGT s'interroge sur les cas où la fiche de signalement concernera l'autorité locale.

Mme Habib répond que si l'autorité locale est concernée par un fait, en tant que victime ou auteur, la fiche sera transmise au site de Farman.

Mme Dissler annonce que la procédure vise à favoriser la libération de la parole et à entreprendre un changement culturel, même si ce dernier prendra du temps pour être effectif. Elle espère néanmoins que dans quelques années, ce type de dispositif sera devenu inutile.

Le projet de note fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité des neuf votants.

Point n° 4 : Généralisation du dispositif d'entretien professionnel dématérialisé ESTEVE (pour information)
--

Mme Beix présente l'outil ESTEVE (Evolution du système de traitement de l'évaluation dématérialisée), qui est conçu par le CISIRH, qui dépend de la DGAFP, et déjà largement déployé en interministériel. L'expérimentation conduite en 2019 a permis de simplifier la campagne d'évaluation. ESTEVE permet de disposer d'outils de pilotage, c'est-à-dire de tableaux de bord. Les managers auront ainsi à leur disposition la liste des agents qui dépendent de leur périmètre et pourront suivre l'état d'avancement de la campagne.

L'outil reprend quasiment strictement les formulaires d'évaluation existant au format papier et il dispose à ce jour des formulaires pour les agents des catégories A, B, C, pour les ouvriers et les agents contractuels, pour les IPEF, les administrateurs civils et pour les emplois de Direction. A compter de 2020, l'objectif est de réaliser toutes les campagnes d'évaluation, dans tous les services de la DGAC sauf pour les personnels contrôleurs, à l'aide d'ESTEVE.

La formation et l'information sont en cours sur tous les sites de la DGAC, jusqu'à la mi-avril. Elles concerneront notamment les acteurs RH qui auront en charge le pilotage de la campagne, ainsi que tous les managers. Le fonctionnement de l'outil est très intuitif et ergonomique.

Lors de l'expérimentation conduite en 2019 à Farman, les retours de comptes rendus d'évaluation ont été beaucoup plus nombreux que sous le format papier, ce qui est encourageant. En décembre 2019, le comité de pilotage a donc décidé de déployer l'outil au sein de tous les services.

SNCTA demande si l'outil sera utilisé pour les entretiens des contrôleurs aériens.

Mme Beix répond par la négative. En revanche, pour toutes les personnes en horaires de bureaux, les entretiens seront réalisés sous cette forme.

UNSA-Aviation civile rappelle qu'une partie relative à la QVAT devait être introduite dans les entretiens et demande si cet outil le permettra.

Mme Beix le confirme. Les entretiens permettront d'aborder le bilan des objectifs de l'année n-1 et la définition des objectifs de l'année n, la formation, la QVAT.

USAC-CGT s'interroge sur le critère qui a conduit à exclure les contrôleurs en position.

M. Meyer explique que ces derniers disposent de modes d'évaluation propres, qui ne reposent pas sur la structure hiérarchique identifiée dans le SIRH, et ce, en raison des effectifs en question et du mode d'organisation particulier des salles de contrôle. Il convient donc d'identifier un mécanisme pour mettre en adéquation la structure hiérarchique qui apparaît dans le SIRH et la pratique des entretiens individuels.

USAC-CGT s'interroge sur l'intégration des TSEEAC contrôleurs à la démarche.

Mme Beix répond que ces agents sont également exclus

USAC-CGT estime que la hiérarchie de ces personnels est pourtant plus facilement identifiable.

M. Meyer assure qu'il est possible d'étudier organisme par organisme s'il est possible de mettre en place l'entretien numérisé dès maintenant. Toutefois, il se pose un problème purement matériel au vu de la façon dont les PC sont affectés dans le SIRH. Il n'est pas décidé de traitement particulier pour les ICNA.

Mme Beix ajoute qu'il s'agira de la seconde étape du déploiement. A terme, l'objectif est que tous les agents de la DGAC puissent être couverts par le même dispositif. Ces travaux devront être initiés avec le CISIRH.

FEETS-FO s'interroge sur la façon dont les fiches de notation seront prises en compte pour les ouvriers d'Etat et demande si les avancements seront basés sur les informations relatives à l'année 2019. Habituellement, les entretiens annuels se déroulaient entre janvier et février, et les avis exprimés en CAO s'appuyaient sur la situation la plus récente.

Mme Tranchant estime qu'il sera possible de demander aux chefs de service leurs avis spécifiquement dans le cadre de l'avancement.

FEETS-FO pense qu'il serait aussi possible de se baser sur les notations de 2019.

Mme Tranchant le confirme. Pour autant, une mise à jour de ses appréciations par le chef de service est aussi envisageable.

USAC-CGT demande si les modes de recours pour les agents seront les mêmes que lorsque les entretiens étaient conduits sur la base d'un document au format papier.

Mme Dissler le confirme.

USAC-CGT s'interroge sur la gestion des cas de désaccord.

Mme Beix répond que l'agent a le droit de ne pas signer le compte rendu dans l'outil.

Questions diverses

UNSA-Aviation civile et USAC-CGT

Reprise d'ancienneté dans le corps IESSA : nous souhaitons connaître l'état d'avancement de l'arrêté listant les professions prises en compte pour le classement dans le corps des IESSA (complément du décret statutaire IESSA article 10 alinéa e)

M. Meyer explique que l'objectif est de rédiger un arrêté sur les types d'emploi occupés auparavant dans le secteur privé par des agents recrutés à la DGAC pour lesquels il est désormais possible de reprendre l'ancienneté. Une dizaine de types d'emplois a été identifiée par SDRH : ingénieurs et cadres d'étude Recherche et Développement en électricité électronique, ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique et électronique, ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels, ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement, ingénieurs et cadres des méthodes de production, ingénieurs et cadres du contrôle qualité, ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs, ingénieurs et cadres techniques de l'environnement, ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement en informatique, ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services utilisateurs en informatique, chefs de projet informatique et responsables informatiques, ingénieurs et cadres spécialistes et télécommunications.

Il est proposé de transmettre par voie électronique le projet d'arrêté aux représentants, sachant que le texte n'est pas soumis à l'avis du CT mais relève d'une simple information du CT.

UNSA-Aviation civile s'interroge sur la date de parution du texte et sur une rétroactivité pour les titularisés en 2019.

M. Meyer répond que l'arrêté devrait être publié assez rapidement car il s'agit d'un arrêté simple, nécessitant uniquement la signature du ministre.

Mme Tranchant le confirme.

M. Meyer ajoute qu'il ne pense pas qu'il sera possible d'appliquer une rétroactivité.

UNSA-Aviation civile se dit preneuse de mesures de gestion.

M. Meyer explique lorsque l'arrêté aura été publié, l'ancienneté sera reprise pour les nouveaux recrutés.

Mme Tranchant ajoute que la nouvelle nomenclature entrera en vigueur au moment de la publication du texte.

UNSA-Aviation civile

Capacité de formation initiale IESSA à l'ENAC : est-ce que l'ENAC sera en capacité de former suffisamment d'élèves IESSA en 1^{ère} et 2^{ème} années en 2020 ?

UNSA-Aviation civile interpelle le SG et SDRH sur la capacité de formation initiale au sein de l'ENAC, dont il serait regrettable qu'elle limite le recrutement pour des raisons de capacité.

M. Meyer répond que la première question à court terme est de gérer ce qui était prévu en termes de formation initiale pour les Bac +2 et Bac +5. L'ENAC semble en capacité de former les effectifs concernés. Une deuxième question se pose pour le recrutement des examens professionnels cette année. En effet, beaucoup de défections sont enregistrées parmi les candidats, ce qui pourrait conduire à ne pas être en mesure de pourvoir toutes les places prévues. Enfin, pour le moyen terme, un travail est en cours pour accroître la capacité de formation de l'ENAC.

UNSA-Aviation civile souhaitait s'assurer que la formation initiale était considérée par l'ENAC comme un enjeu majeur.

Mme Dissler lève la séance en remerciant tous les membres de l'instance pour leur participation.

La séance est levée à 18 heures 50.